

Indice generale

Presentazione.....	2
La questione salariale nella società.....	3
Il declino degli stipendi.....	3
Salari in picchiata, senza paracadute.....	4
Cgil: nel 2008 salari fermi: «Più sostegno al reddito».....	5
Welfare – ultimi in Europa per spesa sociale.....	5
Crescita zero, allarme retribuzioni l' inflazione su del 32% in 10 anni.....	5
Salari in difficoltà	6
Cambiare l'impresa, stop alla flessibilità.....	8
La questione salariale nella scuola.....	11
Globalizzazione e scuola. La promozione del merito.....	11
Stralcio dalla PROPOSTA DI LEGGE d'iniziativa del deputato APREA	12
I (dubbi) meriti dei fan del merito.....	16
Meno lavoro, poco stipendio	17
Insegnanti, stipendi giù del 12%	18
Il trend degli stipendi degli insegnanti della scuola statale dal 1995 ad oggi.....	20
Tagli e pretesti.....	20
Un contratto ponte? E dove ci conduce?.....	22
La contrattazione	26
Linee di riforma della struttura della contrattazione	26
L'attacco è globale, ripartiamo dal lavoro.....	28
Note su "Linee di riforma della struttura della contrattazione".....	30
Il salario differito: pensione e TFR.....	33
TFR: storia e cronaca di uno scippo annunciato.....	33
Lettera aperta all'inps sulle pensioni italiane	36
Lo «scherzo» del ministro Brunetta.....	38
Fondi pensione: un silenzio assordante sui rendimenti.....	39
Affondano i fondi pensione.....	40
La previdenza complementare e la crisi finanziaria.....	40
Un breve commento al documento Covip.....	41

Presentazione

"La riunione si sciolse, ma rimanemmo ancora a chiacchierare con gli insegnanti. Si lamentavano dello stipendio troppo scarso, dei programmi pesanti, degli alunni che non avevano voglia di far niente. "Creda a me", diceva il professor Benedetti, oggi c'è troppa gente che va a scuola. Il guaio è tutto lì."

"Una sorta di bracciantato intellettuale", disse solennemente un professore venuto apposta da Roma (...) "Oggi l'insegnante in nulla, se non nella diversa prestazione d'opera, differisce dal bracciante che il latifondista ingaggia per le faccende stagionali. "

"Era ogni anno la stessa storia, Uomini di quarant'anni, con moglie e figli grandi, non erano ancora entrati in ruolo, anche perché il ministero bandiva i concorsi a ogni morte di papa..."

Luciano Bianciardi "Il lavoro culturale" 1957

Abbiamo voluto iniziare questo dossier con alcune citazioni tratte dal libro "Il lavoro culturale" di Bianciardi, in cui presenta con un tratto rapido e sapidamente agro l'Italia del secondo dopoguerra. Si parla anche di insegnanti e le parole riportate sopra, scritte cinquanta anni fa, purtroppo non suonerebbero stonate nei corridoi di una qualsiasi scuola di oggi.

La percezione che ha di sé chi lavora a scuola non prescinde dalla retribuzione che tocca, in generale, al personale della scuola. Troppo spesso, però, tutto si ferma ad una lamentazione fra colleghi, mentre sarebbe auspicabile usare gli strumenti della riflessione e dell'analisi per capire in che modo, all'interno del settore scolastico, si leghino retribuzione, momento normativo e specificità del lavoro svolto.

Presentiamo qui di seguito una serie di interventi che aiutano a comprendere quale sia stato l'andamento generale delle retribuzioni in Italia negli ultimi anni e come si collochi in questa cornice anche la questione salariale dei lavoratori della scuola.

Nei materiali si trova una rassegna stampa, costituita da alcuni articoli recenti che riguardano l'emergenza salariale in Italia e da altri che affrontano più specificamente il problema della scuola, alla luce delle nuove indicazioni che molto probabilmente caratterizzeranno il ministero Gelmini.

Alla rassegna stampa si aggiungono documenti sia di fonte sindacale sia di fonte istituzionale; particolarmente importanti per ciò che accadrà nell'immediato futuro appaiono la proposta di legge presentata dalla deputata Valentina Aprea il 12 maggio 2008 ed il recente testo confederale sul nuovo modello di contrattazione.

La questione salariale nella società

Repubblica — 03 maggio 2008

Il declino degli stipendi

di Maurizio Ricci

La lotta di classe? C'è stata e l'hanno stravinta i capitalisti. In Italia e negli altri Paesi industrializzati, gli ultimi 25 anni hanno visto la quota dei profitti sulla ricchezza nazionale salire a razzo, amputando quella dei salari, e arrivare a livelli impensabili ("insoliti", preferiscono dire gli economisti). Secondo un recente studio pubblicato dalla Bri, la Banca dei regolamenti internazionali, nel 1983, all'apogeo della Prima Repubblica, la quota del prodotto interno lordo italiano, intascata alla voce profitti, era pari al 23,12 per cento. Di converso, quella destinata ai lavoratori superava i tre quarti. Più o meno, la stessa situazione del 1960, prima del "miracolo economico". L'allargamento della fetta del capitale comincia subito dopo, nel 1985. Ma per il vero salto bisogna aspettare la metà degli anni '90: i profitti mangiano il 29 per cento della torta nel 1994, oltre il 31 per cento nel 1995. E la fetta dei padroni, grandi e piccoli, non si restringe più: raggiunge un massimo del 32,7 per cento nel 2001 e, nel 2005 era al 31,34 per cento del Pil, quasi un terzo. Ai lavoratori, quell'anno, è rimasto in tasca poco più del 68 per cento della ricchezza nazionale. Otto punti in meno, rispetto al 76 per cento di vent'anni prima. Una cifra enorme, uno scivolamento tettonico. Per capirci, l'8 per cento del Pil di oggi è uguale a 120 miliardi di euro. Se i rapporti di forza fra capitale e lavoro fossero ancora quelli di vent'anni fa, quei soldi sarebbero nelle tasche dei lavoratori, invece che dei capitalisti. Per i 23 milioni di lavoratori italiani, vorrebbero dire 5 mila 200 euro, in più, in media, all'anno, se consideriamo anche gli autonomi (professionisti, commercianti, artigiani) che, in realtà, stanno un po' di qui, un po' di là. Se consideriamo solo i 17 milioni di dipendenti, vuol dire 7 mila euro tonde in più, in busta paga. Altro che il taglio delle aliquote Irpef. Non è, però, un caso Italia. Il fenomeno investe l'intero mondo sviluppato. In Francia, rileva sempre lo studio della Bri, la fetta dei profitti sulla ricchezza nazionale è passata dal 24 per cento del 1983 al 33 per cento del 2005. Quote identiche per il Giappone. In Spagna dal 27 al 38 per cento. Anche nei paesi anglosassoni, dove il capitale è sempre stato ben remunerato, la quota dei profitti è a record storici. Dice Olivier Blanchard, economista al Mit, che i lavoratori hanno, di fatto, perduto quanto avevano guadagnato nel dopoguerra. Forse, bisogna andare anche più indietro, al capitalismo selvaggio del primo '900: come allora, in fondo, succede poi che il capitalismo troppo grasso di un secolo dopo arriva agli eccessi esplosi con la crisi finanziaria di questi mesi. Ma gli effetti sono, forse, destinati ad essere più profondi. C'è infatti questo smottamento nella redistribuzione delle risorse in Occidente dietro i colpi che sta perdendo la globalizzazione e il risorgere di tendenze protezionistiche: da Barack Obama e Hillary Clinton, fino a Nicolas Sarkozy e Giulio Tremonti. Sostiene, infatti, Stephen Roach, ex capo economista di una grande banca d'investimenti come Morgan Stanley, che la globalizzazione si sta rivelando come un gioco in cui non è vero che vincono tutti. Secondo la teoria dei vantaggi comparati di Ricardo, la globalizzazione doveva avvantaggiare i paesi emergenti e i loro lavoratori, grazie al boom delle loro esportazioni. E quelli dei paesi industrializzati, grazie all'importazione di prodotti a basso costo e alla produzione di prodotti più sofisticati. «E' una grande teoria - dice Roach - ma non funziona come previsto». Ai lavoratori cinesi è andata bene, ma quelli americani ed europei non hanno mai guadagnato così poco, rispetto alla ricchezza nazionale. Sono i capitalisti dei paesi sviluppati che fanno profitti record: pesa l'ingresso nell'economia mondiale di un miliardo e mezzo di lavoratori dei paesi emergenti, che ha quadruplicato la forza lavoro a disposizione del capitalismo globale, multinazionali in testa, riducendo il potere contrattuale dei lavoratori dei paesi sviluppati. Quanto basta per dirottare verso le casse delle aziende i benefici dei cospicui aumenti di produttività, realizzati in questi anni, lasciandone ai lavoratori le briciole. Inevitabile, secondo Roach, che tutto questo comporti una spinta protezionistica nell'opinione pubblica, a cui i politici si mostrano sempre più sensibili. Ma il ribaltone nella distribuzione della ricchezza in Occidente è, allora, un effetto della globalizzazione? Non proprio, e non del tutto. Secondo gli economisti del Fmi, nonostante che il boom del commercio mondiale eserciti una influenza sulla nuova ripartizione del Pil, l'elemento motore è, piuttosto, il progresso tecnologico. Su questa scia, Luci Ellis e Kathryn Smith, le autrici

dello studio della Bri, osservano che il balzo verso l'alto dei profitti inizia a metà degli anni '80, prima che le correnti della globalizzazione acquistino forza. Inoltre, l'aumento della forza lavoro disponibile a livello mondiale interessa anzitutto l'industria manifatturiera, ma, osservano, non è qui - e neanche nei servizi alle imprese, l'altro terreno privilegiato dell'offshoring - che si è verificato il maggior scarto dei profitti. Il meccanismo in funzione, secondo lo studio, è un altro: il progresso tecnologico accelera il ricambio di macchinari, tecniche, organizzazioni, che scavalca sempre più facilmente i lavoratori e le loro competenze, riducendone la forza contrattuale. E' qui, probabilmente, che la legge di Ricardo, a cui faceva riferimento Roach, si è inceppata. Il meccanismo, avvertono Ellis e Smith, è tutt'altro che esaurito e, probabilmente, continuerà ad allargare il divario fra profitti e salari in Occidente. Dunque, è la dura legge dell'economia a giustificare il sacrificio dei lavoratori, davanti alla necessità di consentire al capitale di inseguire un progresso tecnologico mozzafiato? Neanche per idea. La crescita dei profitti, sottolinea lo studio della Bri, «non è stato un passaggio necessario per finanziare investimenti extra». Anzi «gli investimenti sono stati, negli ultimi anni, relativamente scarsi, rispetto ai profitti, in parecchi paesi». In altre parole «l'aumento della quota dei profitti non è stata la ricompensa per un deprezzamento accelerato del capitale, ma una pura redistribuzione di rendite economiche». La lotta di classe, appunto.

il manifesto - 4 maggio 2008

Salari in picchiata, senza paracadute

di Tommaso De Berlanga

Finire all'opposizione, ogni tanto, può far bene. Deve essere per questo che l'organo pensante del Pd (il quotidiano La Repubblica) ha riscoperto i salari. Anzi, addirittura la «lotta di classe». Un pregevole articolo di Maurizio Ricci riprende infatti un working paper della Banca dei regolamenti internazionali (Bri), che mostra come i redditi da lavoro dipendente, negli ultimi 25 anni, abbiano subito un autentico tracollo nei paesi più industrializzati. Lo studio risale però al luglio 2007 ed era stato allora segnalato dal Sole24ore e anche dal nostro Le Monde Diplomatique. Ma allora c'era la discussione feroce sul «protocollo del welfare» e Repubblica tuonava contro Fiom e sinistra di governo, che avevano più di qualcosa da obiettare. Di lotta di classe, in quel momento, non era trendy parlare.

Se ne era occupato qualche mese prima anche l'Fmi, calcolando la riduzione globale media della quota di Pil destinata ai salari in circa l'8%. Per l'Europa, un tempo «protettiva» con il lavoro, la perdita supera spesso il 10%; nei paesi anglosassoni, dove c'era meno da raschiare, il 3-4%. Per un salario italiano il calcolo è presto fatto: si può andare dai 400 ai 520 euro mensili in meno. Nota giustamente Ricci, «altro che il taglio delle aliquote Irpef in busta paga». Un punto in meno di Irpef, infatti, per un salario di 1.000 euro, significa appena 10 euro mensili in più, ma una voragine nei conti pubblici. Della detassazione degli straordinari è quasi inutile parlare, perché significa solo che per guadagnare di più bisognerà lavorare di più. Ci mancava solo, a fronte di più ore, che ti offrissero un salario uguale o inferiore...

In Italia la discesa è iniziata nell'85 (con il blocco della scala mobile e la sconfitta al successivo referendum). L'accelerazione - non a caso - è arrivata con la «conquista dell'Est» da parte del capitale internazionale, all'inizio degli anni '90. Qui da noi la resa del salario veniva certificata con gli accordi del luglio '93, che inchiodavano il recupero salariale all'«inflazione programmata». In altri paesi avanzati si seguivano altri percorsi, con esiti però abbastanza simili. Ora, con la «riforma del modello contrattuale», si cerca di andare ancora più in là, azzerando il ruolo del contratto nazionale e consegnando il singolo lavoratore a presentarsi solo o quasi al rapporto con il datore di lavoro. Qualche euro in più potrà venire dagli straordinari o dai premi di risultato. Di «riequilibrio» del peso specifico del salario, nemmeno a parlarne.

Globalizzazione e innovazione tecnologica hanno scavato molto nel potere contrattuale del lavoro. La prima ha messo in produzione un miliardo e mezzo di persone in più dall'implosione dell'Urss in poi, facendo entrare in concorrenza lavoratori «emergenti» e «industrializzati», con i secondi che vedevano fermarsi i propri salari in attesa di essere raggiunti da quelli, in crescita, dei primi. L'innovazione, da parte sua, svuota molto più velocemente le competenze dei lavoratori, la loro

conoscenza del ciclo, annienta il loro «controllo sulla produzione».

Il rapporto della Bri individua chiaramente nelle multinazionali il soggetto che ha fatto la parte del leone nell'arraffare quote di Pil sottraendole ai salari; senza peraltro far crescere in proporzione gli investimenti. Ma soprattutto accenna a quella «crisi della globalizzazione» - esplosa di lì a poco con il botto dei mutui subprime Usa - che innesca una richiesta di «maggiore protezione sociale» da parte del mondo del lavoro. Una richiesta velocemente cavalcata a destra dai vari Tremonti e Sarkozy, che l'hanno declinata in «protezionismo commerciale» e in revanscismo nazionalista. Facilitati peraltro da un centrosinistra (il Pd italiano) appena approdato ai lidi del credo iperliberista («più liberalizzazioni, più privatizzazioni, più mercato») e totalmente sordo agli umori della propria (ex) base sociale. Della sinistra cosiddetta «radicale», sul piano della visione «di sistema», non c'era già più traccia che fosse visibile agli occhi del «popolo lavoratore». E nelle urne lo si è potuto misurare al meglio

Il Sole 24 ore - 27 dicembre 2008

Cgil: nel 2008 salari fermi: «Più sostegno al reddito»

Retribuzioni al palo nel 2008: secondo le stime Ires Cgil - che anticipa i dati del rapporto sui salari che sarà diffuso a gennaio - l'anno in corso chiuderà con una crescita delle buste paga del 3,4%-3,5%, sostanzialmente alla pari con l'andamento del tasso di inflazione. Per il segretario confederale della Cgil e presidente dell'Ires, Agostino Megale, «questo significa retribuzioni ferme».

«Le retribuzioni saranno più alte a livello nominale ma più basse in termini di disponibilità reale», rispetto all' inflazione, ripete Megale che evidenzia anche le conseguenze di questa stagnazione delle buste paga. «Secondo i nostri dati il calo dei consumi è un fatto reale e purtroppo destinato a peggiorare nel 2009 in assenza di interventi fiscali del governo a sostegno di ei redditi e delle pensioni». Retribuzioni al palo nel 2008: secondo le stime Ires Cgil - che anticipa i dati del rapporto sui salari che sarà diffuso a gennaio - l'anno in corso chiuderà con una crescita delle buste paga del 3,4%-3,5%, sostanzialmente alla pari con l'andamento del tasso di inflazione. Per il segretario confederale della Cgil e presidente dell'Ires, Agostino Megale, «questo significa retribuzioni ferme».

Il manifesto - 4 maggio 2008

Welfare – ultimi in Europa per spesa sociale

Quanto a protezione sociale l'Italia è il fanalino d'Europa, secondo i dati della Relazione generale sulla situazione economica del paese del Tesoro. Per la famiglia il nostro paese spende esattamente la metà rispetto a Eurolandia: l'1,2% del Pil, contro al 4% dei paesi scandinavi, ma anche al 3,2% della Germania e al 2,5% della Francia. Alla voce «disoccupazione», l'Italia spende mezzo punto di Pil, meno di un terzo della media europea. Le spese per la casa sono definite nel rapporto «irrilevanti». Per le voci «famiglia e maternità», tassi di spesa inferiori a quelli dell'Italia sono riscontrabili solo a Malta e in Polonia. Pesa nel paniere la spesa pensionistica per «invalidità, vecchiaia e superstiti», mentre segna il passo anche quella per la «malattia».

La Repubblica - 28 dicembre 2008

Crescita zero, allarme retribuzioni l' inflazione su del 32% in 10 anni

di Barbara Ardù

S'è mosso di tutto in questo 2008 nel segno della crisi. Borse, petrolio, tassi, inflazione. L'unico numero rimasto immobile è quello che misura il potere d' acquisto di salari, stipendi e pensioni. La lancetta a fine anno è fissa sullo zero. Come dire che gli aumenti retributivi se li è mangiati tutti l'inflazione. Se si guadagnava 1.000 si continua a guadagnare 1.000, nonostante la busta paga

signi qualcosa in più. Per il lavoro dipendente la crisi sarà dunque ancora più dura. E la discesa dei consumi né è la conferma. A calcolare l'immobilità delle retribuzioni italiane è l'Ires-Cgil, che dimostra come l'aumento medio annuale sarà del 3,4-3,5%. Aumento che risulterà però interamente bruciato dall'inflazione, perché nonostante la recente frenata il livello generale dei prezzi a fine 2008 risulterà aver avuto la stessa dinamica di crescita delle buste paga. Come d'altra parte certificherà anche l'Istat. A soffrire di più sono stati impiegati e operai. In un rapporto che l'Ires-Cgil presenterà a gennaio è stato calcolato che l'andamento dei redditi sta penalizzando soprattutto le buste paga di queste due categorie, mentre liberi professionisti e imprenditori sono riusciti a difendersi meglio. Tra il 2002 e il 2008 le famiglie con a capo un dipendente hanno perso circa 1.600 euro, cui vanno aggiunti 360 euro di mancato recupero del fiscal drag per il solo 2008. Le famiglie degli imprenditori hanno invece aumentato il reddito di oltre 9 mila euro. Agostino Megale, segretario confederale Cgil, non si stupisce dunque del calo dei consumi, che possono essere rilanciati solo «riducendo le tasse sui redditi da lavoro e pensione». Una ricetta che il premier non sembra condividere, anche perché per il Cavaliere il calo nei consumi non è così vistoso. «Ho sentito il presidente dei commercianti, Carlo Sangalli - ha dichiarato - e mi ha detto che non c'è stato nessun calo per gli alimentari. E gli altri generi si sono mantenuti sui livelli degli altri anni. Dobbiamo avere fiducia e continuare con il nostro stile di vita, aiutando chi si trova in difficoltà». Proprio il tracollo degli acquisti è il vero pericolo che secondo Berlusconi va scongiurato: «Dobbiamo far ragionare la gente anche perché con il calo dell'inflazione il potere d'acquisto cresce». Ma quanto sia difficile combattere l'idea della crisi, il capo del governo lo ha provato di persona: «C'è mio figlio Luigi, che non ha problemi, che voleva cambiare l'automobile con una meno veloce ma non lo ha fatto». Concedersi gli stessi sfizi di un tempo è difficile se in dieci anni l'inflazione ha galoppato arrivando a segnare un +32%, come rileva l'Ufficio studi della Confcommercio, è stata guidata soprattutto dalle spese per i servizi, cresciute del 40,9%, contro il più 26,6% dei beni. A viaggiare a velocità sostenuta le spese per abitazione, acqua, luce e gas (più 47,4%), alberghi e ristoranti (più 46,2%) e trasporti (più 37,7%), su cui ha inciso il caro-petrolio. Ma anche il cibo ha fatto la sua parte con un più 32,2%, mentre il paniere che contiene quei prodotti che hanno un'elevata frequenza di acquisto ha segnato più 36,7%. Più dell'indice generale.

Salari in difficoltà

Ricerca IRES - CGIL - 19 novembre 2007 AGGIORNAMENTO DEI DATI SU SALARI E PRODUTTIVITÀ IN ITALIA E IN EUROPA.

(Ndr Si presentano qui solo alcuni degli elementi della ricerca. Sta per essere pubblicata la ricerca relativa al 2008, come annunciato nei due articoli precedenti.)

Lo scarto tra inflazione programmata e inflazione reale nei rinnovi dei contratti Tabella 2 - Calcolo della perdita cumulata del potere d'acquisto

	Inflazione (a)	Retribuzioni (b)	Potere d'acquisto	Perdita/guadagno cumulato del potere d'acquisto	Perdita per mancata restituzione fiscal drag
2002	2,8%	2,4%	-0,4%	-532	-171
2003	2,9%	1,8%	-1,1%	-1.298	-151
2004	2,7%	2,7%	0,0%	-	-124
2005	2,3%	2,8%	+0,5%	+312	-118
2006	2,7%	3,3%	+0,6%	+283	-121
2007	1,9%	2,0%	+0,1%	+25	-
			(-0,3%)	-1.210	-686
					-1.896

(a) Deflatore di Contabilità nazionale della spesa per consumi interni delle famiglie.

(b) Indagine OROS, retribuzioni lorde per Unità di lavoro a tempo pieno (regolari non agricoli, esclusi i dirigenti).

Fonte: elaborazione su dati ISTAT

Ma quali sono le ragioni di questa crescita modesta delle retribuzioni nel nostro Paese? L'analisi dell'Ires-Cgil ha consentito di individuare essenzialmente i seguenti fattori che hanno ostacolato un'applicazione dell'Accordo del luglio '93 secondo lo spirito con il quale era stato concepito:

- lo scarto tra inflazione programmata (sulla cui base si rinnovano i contratti) e l'inflazione sia attesa che effettiva. Questo è avvenuto in particolare nei periodi '94-'96, nel quale si cumulò uno scarto di circa 6 punti e nel periodo 2001-2004, nel quale si persero all'incirca altri quattro punti. Nel corso dell'intero periodo 1993-2007, i contratti nazionali sono stati costretti a cercare di recuperare (com'era previsto dall'accordo del luglio '93) le perdite che si erano cumulate a causa di questi scarti, per cui anche la redistribuzione di produttività realizzata tra il 1996 ed il 2000 o nel 2005/2006, è stata assorbita da questa rincorsa al potere d'acquisto perduto nei periodi precedenti. La questione era diventata talmente acuta, che dal 2005 la gran parte dei contratti sono stati rinnovati sulla base dell'inflazione attesa e non di quella programmata;
- a questa difficoltà, si sono accumulati i ritardi (spesso anche di 12 mesi) registrati nel rinnovo dei contratti (nel pubblico impiego fino a due anni): anche questa è stata una delle difficoltà che ha ostacolato il normale funzionamento delle regole e procedure di contrattazione dell'Accordo del luglio '93, e che hanno indebolito la capacità dei contratti di difendere il potere d'acquisto e anche di garantire una redistribuzione della produttività;
- l'inadeguata redistribuzione della produttività attraverso la contrattazione di secondo livello (anche per le difficoltà incontrate dalla contrattazione nazionale sopra ricordate).

Ricordiamo che la "rincorsa salariale", determinata da una crescita delle retribuzioni inferiore all'inflazione reale, nasconde un effetto di trascinamento della perdita di potere d'acquisto: un lavoratore dipendente oltre alla perdita dell'anno in corso, non recupera la diminuzione del potere d'acquisto nemmeno dell'anno precedente: nel periodo 2002-2003 – per un lavoratore con retribuzione annua lorda di 24.890 euro (media 2007) – si arriva, per questa via, a "cumulare" una perdita complessiva (a prezzi correnti) pari a 1.210 euro complessivi. Se a questa aggiungiamo la perdita derivante dalla mancata restituzione del fiscal drag la perdita ammonta a circa 1.900 euro.

.....

4. Le nuove disuguaglianze: le cinque differenze

	Salario netto mensile (euro)	Differenza dal lavoratore dipendente standard
<i>Lavoratore dipendente standard</i>	1.171	
<i>Lavoratore del Mezzogiorno</i>	969	-13,4%
<i>Lavoratrice</i>	961	-17,9%
<i>Lavoratore di piccola impresa</i>	866	-26,2%
<i>Lavoratore immigrato (extra-UE)</i>	856	-26,9%
<i>Lavoratore giovane (15-34 anni)</i>	854	-27,1%

Fonte: elaborazioni su dati nostra indagine (Ires-Cgil, 2006, L'Italia del lavoro oggi), Campione di 6000 interviste.

.....

6. Il peso del fisco sulle retribuzioni

La mancata restituzione del fiscal drag ha contribuito alla perdita di potere d'acquisto dei redditi da

lavoro, ma anche spostare il peso fiscale sulle retribuzioni mediamente da un'aliquota effettiva del 18,5 nel 2000 al 19,6 nel 2006; malgrado la "restituzione fiscale" introdotta con la riforma IRPEF 2007, parzialmente ridotta dall'impatto delle addizionali locali. A partire dal 1996 la pressione fiscale in Italia è tendenzialmente diminuita. Il picco raggiunto nel 1997 è sostanzialmente riconducibile all'effetto del risanamento e dell'Eurotassa. Cambia la composizione del gettito (con una diminuzione del costo del lavoro) e tra il 1998 e il 2001 vengono soppresse 24 imposte. Si verifica inoltre nello stesso periodo un consistente recupero di evasione. Nel periodo 2002-2005, invece, l'unica diminuzione è da imputare all'apporto delle imposte in conto capitale per il venir meno del gettito delle "sanatorie fiscali"; infatti l'unico introito ancora presente nel 2005 si riferisce alla seconda rata del condono edilizio.

L'insieme di questi fattori (la rallentata crescita delle retribuzioni, un'inflazione maggiore di quella degli altri paesi dell'euro zona, l'aumentato peso fiscale sulle retribuzioni) ha inciso pesantemente sul reddito disponibile delle famiglie di operai e impiegati. La perdita (a prezzi costanti) di potere d'acquisto dei redditi delle famiglie con "capofamiglia" operaio o impiegato nel periodo 2002-2007 si contrappone ad una crescita del potere d'acquisto delle famiglie degli imprenditori e dei liberi professionisti: con le manovre fiscali del governo di centro-destra si è registrato un ulteriore allargamento della forbice a sfavore dei bassi redditi. Alla fine, se nel 2001, una famiglia di un lavoratore dipendente con due milioni di lire nette poteva vivere; oggi con mille euro è difficile immaginare di tirare avanti fino alla fine del mese.

.....

.....

Tabella 7 - Calcolo della perdita/guadagno cumulato del potere d'acquisto dei redditi netti reali familiari per condizione professionale del capofamiglia

	Media mensile (2007)		2002-2007
	euro	Italia=100	Perdita/guadagno cumulato (euro)
Imprenditori e liberi professionisti	5.350	201	11.984
Impiegati	2.370	100	-3.047
Operai	1.929	72	-2.592
Italia (media nazionale)	2.662	100	

Fonte: elaborazione su dati ISTAT

Liberazione - 13/03/2008

Politica del lavoro: intervista al prof. Gallino

Cambiare l'impresa, stop alla flessibilità

di Anubi D'Avossa Lussurgiu

D. Professor Gallino, due cifre si sono abbattute sull'Italia: quella della media delle retribuzioni rilevata dall'Ocse e quella della stima sulla crescita del Pil nel 2008 fatta nella Trimestrale di cassa, prossima allo zero. C'è ora chi dice che per incrementare i salari occorre rilanciare la produttività: ma non è quest'ultima a rivelarsi fallimentare? E non ne è responsabile il sistema d'impresa?

R. Questa è una storia ormai lunga, di un decennio se non di più. Infatti la magnificata stagione delle privatizzazioni ha di fatto ridotto ulteriormente la dimensione della imprese italiane: non abbiamo più giganti industriali in senso stretto, paragonabili non solo a quelli che hanno Francia e Germania ma persino a quelli della piccola Svizzera. La verità è che adesso noi continuiamo ad

essere abbastanza forti solo in quei settori che, nel mercato globale, diventano deboli come gli articoli per la casa o l'abbigliamento di fascia media. Dunque, sì la produttività è obiettivamente un problema, ma non si può scaricarla sugli operai: è stata bassa anche e prima di tutto quella del capitale. Molto più bassa della media europea. Non c'è stata una politica adeguata di investimenti. E sono questi che mancano anche quando si parla di produttività del lavoro. Manca la formazione, sopra ogni cosa: in una recente e ampia inchiesta indipendente sui metalmeccanici, è emerso che solo il 20 per cento ha ricevuto formazione pagata dalla propria azienda. E per una media di 2 minuti al giorno. Qualcosa che lascia semplicemente sgomenti.

D. Sulla qualità del lavoro, sulla visione della sua organizzazione complessiva, non pesa anche in modo determinante un altro dato: quello del sommerso, quei 3 milioni e mezzo di lavoratori "al nero"?

R. Come sa, è un filone di ragionamento su cui insisto da anni. Bisogna cominciare a chiedersi se flessibilità in Italia non abbia come risvolto anche la bassa produttività del lavoro. Perché, insieme e oltre alla formazione, conta l'esperienza del lavoro. E se si sta in azienda pochi mesi o pochi anni, questa non si accumula di certo. Qui ci sono due problemi enormi: il sommerso è il primo e dovrebbe, appunto, entrare in pieno nel discorso della flessibilità. Non si dica infatti che è illecitamente concorrenziale rispetto alle aziende "pulite", perché tra economia formale e informale c'è un filo strettissimo, rilevabile in primo luogo proprio nell'uso della manodopera, compreso lo sfruttamento di quella immigrata.

Guardiamo i numeri: secondo l'Istat sono 2 milioni i lavoratori a tempo pieno irregolari, cui vanno aggiunti altri 3 con un secondo lavoro nel sommerso. La cifra netta risultante, a parità d'orario, è quella dei 3 milioni e mezzo citati. In più, abbiamo tra i 4 e i 5 milioni di precari "per legge". Il secondo problema è l'eccesso di lavoro autonomo: nel nostro Paese siamo al 26 per cento della popolazione attiva, mentre nell'Ue la media si aggira sulla metà e negli Usa sono l'8. E' un peso che alimenta in parte anche l'orientamento all'elusione fiscale, quando non all'evasione. E in quel settore, poi, c'è maggiore possibilità di manovrare sui prezzi delle prestazioni e delle attività. Il che acuisce lo squilibrio rispetto ad un lavoro dipendente sofferente di salari così depressi. Alla fine, in 10 anni la quota del Prodotto interno lordo che va al lavoro dipendente è stata ridotta di 10 punti e 8 punti sono 120 miliardi di euro. Pur se la classe operaia - che alcuni sostengono non esistere più, salvo dover prendere atto di quando muore sul lavoro - ha subito sconfitte anche in altri Paesi, da noi l'attacco subito è senza paragoni.

D. Questa flessibilità da "poor-work" non è forse anche lo specchio dell'organizzazione del sistema produttivo?

R. Ecco, basta guardare come dicevo al problema della dimensione delle aziende in Italia. Siamo arrivati al punto che il numero medio di dipendenti nelle imprese non individuali è tra i 6 e i 7: se si comprendono anche quelle individuali, poi, la media generale scende sotto i 4. E' un fortissimo limite del nostro sistema produttivo.

D. In questa luce, senza volerla spingere nell'arena del confronto elettorale, davanti alla caduta della produzione non è clamorosamente paradossale il corteggiamento "bipartisan" nei confronti del cosiddetto modello del Nordest, nel quale la micro-impresa impera?

R. Guardi che per me è molto chiaro: nella nostra classe politica dominante, trasversalmente, manca qualsiasi ragionamento di politica industriale. Ma poi: il famoso "modello Nordest" scricchiola ormai da anni. E oggi alimenta la delocalizzazione, semmai: in Romania su 23mila imprese italiane che vi si sono stanziate, con una media di 50 dipendenti, la maggior parte viene dal Nordest e in particolare dal Veneto. Anche se guardiamo le politiche d'impresa nel loro complesso, sulla scena italiana, c'è una domanda di fondo urgente. Perché, ad esempio, le prime 50 aziende per fatturato hanno conseguito nello scorso biennio utili notevolissimi: e che ne hanno fatto, dunque, dei profitti? La risposta c'è: piuttosto che investirli, li hanno trasformati in dividendi o in acquisto di azioni. Questo si fa principalmente con due obiettivi: rendere più difficili scalate esterne e accrescere il valore delle stock-options. Infatti i compensi dei manager toccano oggi dimensioni di 350-400 volte il salario medio. Questa politica ha un effetto generale: la sottrazione di investimenti allo sviluppo produttivo.

Tra l'altro, molti indizi dicono che anche il primo di quei due obiettivi perseguiti dalle aziende non le mette a tutt'oggi al riparo dal rischio di nuovi e maggiori "take-over" dall'estero...

La realtà è che il rischio di take-over è costante e altissimo ovunque. Perché lo impongono le

cosiddette "leggi" della nuova finanza. E' sul piano mondiale che le imprese sono colte dall'euforia della "dannazione della grandezza", per accrescere il proprio valore di borsa.

D. Siamo qui al punto sorprendente del dibattito economico in questa nostra vigilia elettorale: è Tremonti, dal centrodestra, a porre in primo piano i venti di crisi della globalizzazione. Per proporre misure protezionistiche, mentre dall'altra parte gli si risponde - sotto tutele come quella di Monti - che prioritaria resta la "sfida competitiva"...

R. Io penso che l'intero insieme delle analisi dell'economia contemporanea sia in Italia ad un livello piuttosto basso. Molto diversamente accade, guarda caso, negli Stati Uniti: dove si inseguono le analisi che prevedono, mutatis mutandis, il sopraggiungere di un nuovo 1929. Quanto al confronto tra le ipotesi di Tremonti e quelle del suo campo di critici, da Monti ad altri, a mio parere mancano tutte di osservare un dato fondamentale: circa il 60 per cento delle importazioni che arrivano dalla Cina - ma vale anche per l'India o il Messico - sono in realtà trasferimenti di beni da un settore geografico all'altro da parte delle stesse imprese occidentali. Imprese che vanno a produrre dove il lavoro costa meno ed è più spietatamente sfruttato: come l'Ibm, la Nokia e lo stesso made in Italy . Allora che si fa? Ci si accorge o no del vero problema? Oppure si mettono dazi sull'Intel, che importa i microprocessori da lei stessa prodotti in Thailandia e che certo quel mercato non assorbe? O invece vogliamo "competere" con le lavoratrici che nell'estremo Nord messicano guadagnano tra i 7 e gli 8 dollari al giorno, quando a soli 30 chilometri più a settentrione, negli Usa, se ne guadagnano 20 all'ora? E' la logica complessiva della globalizzazione che resta fuori dal quadro di quelle analisi. Ma è con quella logica che andrebbero invece fatti i conti, seriamente. E se si insiste sulla competitività, bisogna intendersi: ci si confronta o no con quel che fa il sistema produttivo tedesco, ad esempio, che compete sul know-how, sull'applicazione intelligente di tecnologie avanzate anche su settori tradizionali? E' questo che in Italia manca: e a non farlo sono le imprese. Ed è questo, si badi, che sta anche dietro al discorso della sicurezza sul lavoro...

D. Dietro i morti di lavoro?

R. Precisamente: da cambiare sono, da noi, le politiche del lavoro e la struttura del processo produttivo. Cui si connette quella scandalosamente scarsa formazione dei lavoratori: come questa, anche la sicurezza ha bisogno d'un fattore fondamentale, che si chiama tempo e che è sottratto dal modello di flessibilità prescelto in questi anni. E' una correzione che va fatta guardando non solo al territorio nazionale, visto che si muore anche di più che da noi nei Paesi cosiddetti terzi: ma per le stesse ragioni di fondo.

D. Ha un'ultima considerazione, professore?

R. Sì: farei attenzione a leggere quel rapporto dell'Ocse. Le cifre sulle retribuzioni vanno prese per quello che sono ed è indubbio che ci collocano vergognosamente "in coda". Ma forse in quel rapporto c'è anche l'intenzione d'un altro attacco allo Stato sociale: perché si dice che il problema, per i salari italiani, sta nel peso del prelievo obbligatorio. E' una falsificazione, visto che non si può ridurre quella percentuale a puro prelievo fiscale quando esso copre voci che in Germania o Francia sono scorporate: come le sacrosante pensioni o le assicurazioni sugli infortuni. E' molto facile dire che bisogna abbassare le tasse, tutti ne avremmo sollievo: ma in gioco ci sono gli asili, le scuole, la ricerca, la previdenza. E guardate che succede del calcolo della produttività del lavoro: un conto è quella calcolata per ora lavorata, la più appropriata, un altro quella tarata su una media per ogni singolo lavoratore. E se si calcola così, certo che l'italiano produce meno dello statunitense: perché quello lavora ancor più ore, proprio per far fronte alla necessità di procurarsi economicamente quel che qui è tutela sociale, a partire dalla sanità.

(Ndr. Sottolineature a nostra cura)

La questione salariale nella scuola

Corriere della Sera - (12 maggio 2008)

Globalizzazione e scuola. La promozione del merito

di Francesco Giavazzi

Sempre più la globalizzazione spaventa e i cittadini premiano i partiti che promettono protezione dalla concorrenza internazionale: accade in Italia, ma accade anche nella campagna elettorale americana. Questi timori non sono ingiustificati: nascono dalla percezione che la globalizzazione abbia accentuato le disuguaglianze sociali e stia cancellando la classe media. Il nostro futuro, e soprattutto quello dei nostri figli, dipende in gran parte dal modo in cui affronteremo questo problema. Possiamo lasciarci sedurre da chi promette protezione: chiudere le frontiere, prima agli immigrati poi anche alle importazioni, magari rimpiangere la lira e le svalutazioni che prima dell'euro ci consentivano, di tanto in tanto, di dare un pò di respiro alle nostre imprese. Inizialmente sarebbe una fine dolce, ma l'atto finale sarebbe violento. Come ho già scritto (ma lo ripeto anche se il paragone indispettisce) la storia del declino dell'Argentina - un Paese che ai primi del Novecento era ricco quanto la Francia - inizia, con Perón, proprio così. Oppure possiamo cercare di capire perché la disuguaglianza cresce, perché la classe media è in difficoltà. (Il Forum sulla Globalizzazione che si apre oggi a Milano è un'occasione per capire). Dario Di Vico, sul Corriere, ha descritto con un'immagine efficace il solco che separa «i ceti medi impauriti dalle élite cosmopolite che dormono in Italia una notte su tre». Quel solco dipende soprattutto da differenze nel livello di istruzione. Dal dopoguerra alla fine degli anni Ottanta la distanza fra il reddito dei laureati e quello di lavoratori poco istruiti è rimasta relativamente stabile; ma negli ultimi vent'anni quella distanza è esplosa. Innovazione tecnologica (Internet, i computer, l'uso sempre più frequente di modelli fisici e matematici nella finanza) e globalizzazione hanno concorso a far crescere il «premio all'istruzione». La globalizzazione (come spiegano Paolo Epifani e Gino Gancia in un articolo sull'Economic Journal) premia l'istruzione perché le imprese, per sopravvivere, devono dedicarsi a produzioni che richiedono lavoro con un elevato livello di specializzazione. Chi ha smesso troppo presto di studiare, o chi ha avuto la sfortuna di frequentare scuole cattive, è perduto. Negli Usa (lo mostrano Claudia Goldin e Larry Katz in un libro pubblicato da Harvard) l'ampliamento del differenziale fra lavoratori istruiti e non istruiti dipende soprattutto dal fatto che, dagli anni Ottanta, il sistema educativo americano non ha tenuto il passo con i progressi della tecnologia e ha lasciato indietro un numero crescente di giovani. Mariastella Gelmini, il nuovo ministro dell'Istruzione, ha depositato in Parlamento in febbraio una proposta di legge ambiziosa: «Per la promozione del merito nella società... il governo è delegato ad adottare decreti volti ad attuare il principio del merito nella scuola». La legge Gelmini prevede tre interventi: 1. «Ripartizione delle risorse pubbliche fra le scuole in proporzione ai risultati conseguiti, rilevati da un organismo terzo tenuto a pubblicare annualmente una classifica regionale delle scuole fondata su parametri trasparenti e verificabili». Affinché questo principio non sia una semplice enunciazione è necessario che venga accompagnato da un'effettiva autonomia gestionale a livello delle singole scuole, preconditione per la verifica a posteriori dei risultati. Su questo punto il neo-ministro si scontrerà con le resistenze della burocrazia del ministero: se non vuole soccombere ai mandarini di via Trastevere (come accadde a Letizia Moratti) deve avere il coraggio di rinnovare radicalmente, e subito, la dirigenza del ministero. Inoltre la valutazione dovrà essere obbligatoria per ciascuna scuola, non effettuata a campione, come sembrava voler fare il precedente governo. Se il prossimo febbraio, al momento dell'iscrizione dei propri figli, le famiglie italiane potranno consultare classifiche affidabili delle varie scuole, il ministro Gelmini avrà dato un contributo importante al miglioramento della scuola italiana. 2. «Riconoscimento alle famiglie di voucher formativi da spendere nelle scuole pubbliche o private». In Italia l'esperienza dei voucher non è stata sinora positiva. In Lombardia, dove il buono scuola copre il 25% del costo totale di iscrizione a una scuola privata con un tetto massimo di 1.300 euro per alunno, il 17% del sussidio (cito i dati di una ricerca di Giorgio Brunello e Daniele Checchi) è stato incamerato dalle scuole, mentre il restante 83% è stato incassato dalle famiglie. Questo significa che per ogni euro speso dalla Regione, solo 17 centesimi si sono tradotti in finanziamento alle

scuole private, mentre il restante è consistito in una redistribuzione a beneficio delle famiglie. Poiché le famiglie che scelgono scuole private sono in media più ricche, questa redistribuzione ha avuto natura regressiva. (risultati analoghi sono ottenuti da Maurizio Conti ed Enrico Sette in un'analisi dell'efficacia dei buoni scuola in Liguria). Inoltre - ed è probabilmente il fatto più importante - dall'analisi di un campione di studenti universitari (Bertola e Checchi) emerge che gli allievi delle scuole private dimostrano un livello di competenze mediamente più basso rispetto ai loro coetanei che hanno frequentato scuole pubbliche. 3. Infine la proposta di legge Gelmini era agguerrita contro gli insegnanti: «Eliminazione di ogni automatismo nelle progressioni retributive e di carriera; chiamata nominativa degli insegnanti; possibilità per i presidi di stipulare contratti privati». Finora nessun ministro dell'Istruzione nella storia della Repubblica è riuscito a fare alcunché di simile. Speriamo che il ministro Gelmini non debba pentirsi della proposta di legge che firmò solo tre mesi fa.

Stralcio dalla PROPOSTA DI LEGGE d'iniziativa del deputato APREA

CAMERA DEI DEPUTATI N. 953

Norme per l'autogoverno delle istituzioni scolastiche e la libertà di scelta educativa delle famiglie, nonché per la riforma dello stato giuridico dei docenti - presentata il 12 maggio 2008.

ONOREVOLI COLLEGHE E COLLEGHI! — La riforma degli organi di governo delle istituzioni scolastiche, (...) è ormai indifferibile: da ben tre legislature il Parlamento pone all'ordine del giorno questa riforma senza riuscire a portarla a termine, nonostante i numerosi progetti di legge presentati da tutte le forze politiche e le tante sollecitazioni provenienti dal mondo della scuola. Con la presente proposta di legge si intende proporre un modello che punti a trasformare radicalmente il governo delle istituzioni scolastiche, che si presenta, ancora oggi, caratterizzato da elementi che non colgono i cambiamenti costituzionali e le innovazioni sulle norme di governo delle istituzioni scolastiche sia amministrative che didattiche. Elementi che si fondano sulla iper-regolazione dello Stato, sul formalismo e sul controllo delle procedure piuttosto che dei risultati, su un'anacronistica concezione autarchica dell'organizzazione, su una concezione burocratica del ruolo dei docenti che non ne valorizza pienamente l'autonomia e la responsabilità professionali. La riforma degli organi collegiali della scuola degli anni settanta ha cercato di superare il centralismo dello Stato, ma ha mostrato, quasi subito, tutti i suoi limiti. I poteri riconosciuti agli organi collegiali sono stati di fatto esautorati dall'eccessivo formalismo centralistico e dalla limitatezza delle risorse, e ciò ha determinato una continua deresponsabilizzazione della componente dei genitori e l'affievolirsi della loro partecipazione. - Queste considerazioni portano a prefigurare una consistente e radicale modifica del modello di gestione delle istituzioni scolastiche, nella direzione di un rafforzamento degli organi di governo interni alle stesse istituzioni e della distinzione, in ordine alle competenze e alle prerogative definite dalla riforma costituzionale, dagli organi di livello politico e amministrativo dell'intero sistema. Ciò anche al fine di coniugare l'esigenza della piena valorizzazione dell'autonomia professionale dei docenti e dei dirigenti con quella della partecipazione degli utenti. (...) La presente proposta di legge si innesta, pertanto, in un'iniziativa più generale di ammodernamento del sistema educativo coerente con il processo autonomistico, avviato con l'articolo 21 della legge n. 59 del 1997, e successive modificazioni, che ridefinisce gli organi collegiali interni come organi di governo, nel rispetto delle prerogative definite dalle modifiche costituzionali, e che tiene conto dell'ipotesi di decentralizzazione avanzata con il decreto legislativo n. 226 del 2005. La presente proposta di legge, coerentemente con il dettato costituzionale dell'articolo 33 (« La Repubblica detta le norme generali sull'istruzione »), va al nucleo essenziale delle questioni dell'organizzazione e della gestione delle scuole, superando la concezione di tipo amministrativo degli organi collegiali che ha soffocato l'iniziativa delle scuole e la stessa attività dei docenti. La presente iniziativa legislativa rappresenta una legge generale di principi che rispetta, approfondisce e valorizza le norme sull'autonomia organizzativa della citata legge n. 59 del 1997, di cui realizza veramente la lettera e lo spirito, dando alle scuole la potestà regolamentare sulle questioni che riguardano tutto il funzionamento interno; allo stesso tempo, essa raccoglie le nuove istanze costituzionali. Essa, infatti, rafforza l'autonomia organizzativa della scuola, ma contemporaneamente la apre all'apporto di risorse esterne sia di esperti che di rappresentanti

degli enti locali proprietari delle scuole e competenti già oggi in molti ambiti che interessano la gestione della scuola: orientamento presente nella scuola prima del 1974 -, con l'assegnazione all'autoregolazione interna di tipo pro, diritto allo studio, *handicap* eccetera. Il superamento della vecchia concezione del collegio dei docenti - unico organismo professionale delle competenze e dell'articolazione del lavoro, valorizza e rispetta la libertà di insegnamento, perché libera la scuola e il lavoro dell'insegnante da vincoli esterni e di tipo burocratico. La presente proposta di legge individua nel consiglio di amministrazione l'organo di gestione della scuola come l'unico che necessita di una regolazione da parte dello Stato, dato che le scuole ne usano le risorse finanziarie, e assegna al regolamento interno tutte le materie che possono essere risolte a livello di istituto determinando un modello dinamico, capace di adattarsi sia alle molteplici situazioni delle istituzioni scolastiche che alla loro evoluzione organizzativa e didattica. Il testo, in particolare, recepisce i principi e i criteri della modernizzazione delle pubbliche amministrazioni: separazione tra organi di indirizzo e organi di gestione; attribuzione ai dirigenti di poteri di gestione connessi alle responsabilità in ordine ai risultati; partecipazione degli studenti e dei genitori come efficace strumento di indirizzo e di controllo.

Si tratta di restituire alla scuola un ruolo centrale nella formazione dei giovani e una funzione di sostegno allo sviluppo sociale e culturale della società. La presente proposta di legge introduce, inoltre, nel dibattito parlamentare la possibilità per le scuole autonome di trasformarsi in fondazioni nonché di avere *partner* pubblici e privati che le sostengano (...) Attraverso la trasformazione in fondazioni si vuole anche favorire una maggiore libertà di educazione che poggia sulla natura sociale dell'educazione: un'opera da svolgere entro quella società civile e quegli enti pubblici e privati più vicini ai cittadini, che devono essere riconosciuti a pieno diritto come espressione dell'azione pubblica. D'altra parte, come è emerso dal Rapporto 2006 della Fondazione per la sussidiarietà, che ha esplorato le percezioni delle famiglie, delle istituzioni e delle imprese rispetto alle applicazioni della sussidiarietà in campo educativo, il 56 per cento degli intervistati auspicherebbe una scuola con un sistema misto Stato-privato. (...) Lo *slogan* di questo processo potrebbe diventare, anche per noi, quello di Blair: lo Stato « *from provider to commissioner* ». Ma ancora più importante, dentro questo cambiamento, che può agevolmente trovare attuazione nel titolo V della parte seconda della Costituzione, resta la sfida di riallocare le risorse finanziarie destinate all'istruzione partendo dalla libertà di scelta delle famiglie, secondo il principio che le risorse governative seguono l'alunno (« *fair funding follows the pupil* »). Principio affermato già dall'articolo 26 della Dichiarazione universale dei diritti umani. Il fatto che lo Stato abbia fino ad oggi interpretato il diritto all'istruzione dei cittadini come una funzione propria e coincidente con un servizio esclusivamente statale ha certamente prodotto effetti positivi come la scolarizzazione di massa, ma e' anche vero che questo impianto appare sempre più come una « gabbia » che limita le opportunità da offrire ai nostri giovani e la libertà di scelta in campo educativo.

La **sussidiarietà** diventa la stella polare di questo cambiamento. E' questo il senso del comma 2 dell'articolo 11 della presente proposta di legge, che prevede un'autonomia finanziaria delle istituzioni scolastiche collegata alla libertà di scelta delle famiglie, che spostano i finanziamenti in base alle loro scelte. Inoltre, poiché la qualità della scuola è fondata sulla qualità della condizione (norme generali) e della funzione (prestazioni) essenziali ovvero *standard* dei docenti, il capo III della presente proposta di legge prevede la definizione di un nuovo stato giuridico dei docenti e nuove modalità di formazione iniziale e di reclutamento. Infatti, l'insegnante non è un soggetto perfettamente fungibile ad ogni trasformazione strutturale, normativa e organizzativa della scuola. Ne è invece l'elemento costitutivo, soprattutto quando il sistema in cui esso opera si avvia a rapidi e continui cambiamenti. In effetti, nei dieci anni in cui si è discusso sull'autonomia delle scuole, non si è operato conseguentemente:

- a) per modificare il reclutamento (la legge n. 124 del 1999 è la sanzione del vecchio sistema dei concorsi e delle sanatorie);
- b) per riscrivere lo stato giuridico degli insegnanti in coerenza con il nuovo paradigma organizzativo e didattico (flessibilità) delle scuole;
- c) per dare pertinenza alle competenze richieste ai docenti con il trasferimento alle scuole di nuovi poteri e funzioni tecniche, organizzative e didattiche (POF).

E' significativo che ciò sia avvenuto - ma con effetti non del tutto positivi - solo ed esclusivamente per la figura del dirigente scolastico e del direttore dei servizi generali e amministrativi, creando un oggettivo squilibrio e un'asimmetria tra le finalità educative della scuola e il suo funzionamento amministrativo. Non è una consolazione sapere che anche in altri Paesi europei il problema si pone con le stesse caratteristiche, anche se nell'Unione europea le carriere ci sono, e in modo altrettanto impellente, e con l'unica differenza che in tali Paesi le difficoltà di cambiamento si sono tradotte in una

crisi diffusa e drammatica dell'offerta di insegnanti. Ma anche l'Italia si sta avvicinando a questo limite, non ci deve ingannare l'affollamento delle graduatorie. Resta, comunque, il fatto che senza una definizione chiara della funzione docente, la scuola, come macchina amministrativa, manca del suo naturale carburante professionale. Finora il Parlamento (fin dalle origini del nostro sistema scolastico) si è occupato dell'insegnante essenzialmente come dipendente pubblico, alla stregua di tutti gli altri impiegati dello Stato (...). A partire dagli anni ottanta, ad esso sono state assicurate – come agli altri impiegati pubblici – la contrattazione e tutte le libertà sindacali, accentuando la sua dipendenza piuttosto che la sua autonomia e responsabilità professionali. Ma può esistere una vera autonomia delle scuole senza un insegnante professionista, capace di vera responsabilità per i risultati? Sembra di no, a giudicare dallo stato di frustrazione e di disagio che gli insegnanti continuano a manifestare, nonostante i grandi progressi che nel dopoguerra si sono registrati nelle loro condizioni contrattuali e anche retributive. Le disposizioni contenute nel capo III della presente proposta di legge partono dall'analisi di alcuni dei motivi di tale disagio. In primo luogo, la dissoluzione dello stato giuridico tradizionale, di carattere sostanzialmente impiegatizio, non sostituito da una nuova concezione dell'insegnante, adeguata al modello di autonomia definito dalla citata legge n. 59 del 1997. Il vecchio stato giuridico basato sulla legge n. 477 del 1973 è stato demolito dalla successiva « privatizzazione » ovvero, più precisamente, dalla contrattualizzazione del rapporto di lavoro, che ha « forzato », nonostante i vincoli contenuti nell'articolo 2 della legge n. 421 del 1992 (...), i confini del campo riservato alla legge e ai principi generali della professione. A causa di questo sconfinamento, il profilo professionale, ma anche l'autogoverno della professione (organi collegiali territoriali), la valutazione, gli *standard*, il codice deontologico, la carriera, la formazione iniziale e in servizio sono rimasti come « residui » di un'azione normativa che si è tutta squilibrata sul lato contrattuale, senza alcun vincolo. E non poteva essere diversamente, dato il silenzio dell'azione e della proposta legislativa. Il processo di « impiegatizzazione » dei docenti (favorito dal numero decisamente impressionante: quasi un milione – nel 1957 erano 261.000), da timore e « profezia » teorizzata negli anni settanta, ha avuto la sua compiuta realizzazione nel contesto di una regolamentazione pattizia vasta e profonda, che ha inciso anche sull'immagine sociale, sulla percezione di sé e sugli stessi comportamenti quotidiani dei docenti. In secondo luogo, è stata prevista l'istituzione di una dirigenza scolastica di tipo amministrativo, ma non come *leadership* educativa. La stessa definizione della dirigenza scolastica è avvenuta concretamente (...), in mancanza di un coerente sviluppo della carriera, in polemica con la funzione docente e non come naturale sviluppo della carriera, per cui oggi il dirigente scolastico appartiene per profilo, per trattamento economico, per modalità di reclutamento e per funzioni più alla carriera burocratico-amministrativa che non a quella di tipo educativo e didattico. La conseguenza è che le scuole sono oggi prive di una vera e propria *leadership*, un vuoto che non può essere riempito né dalle « funzioni obiettivo » (tutte elettive e provvisorie), né tanto meno dai collaboratori del dirigente – compreso il vice – scelti dal dirigente stesso senza criteri di competenza e di merito professionali. Ambedue le soluzioni sono un surrogato della carriera docente che dovrebbe invece essere fondata essenzialmente su *standard*, valutazione, sviluppo, professionalità, specializzazione e responsabilità per i risultati. E' inoltre da segnalare la mancata autonomia contrattuale (area autonoma di contrattazione) dei docenti e delle articolazioni di tale funzione. Per quanto riguarda l'autonomia contrattuale della professione (nonostante l'esplicita previsione dell'articolo 21, comma 17, della legge n. 59 del 1997, e nonostante le promesse), l'insegnante – caso unico in tutto il pubblico impiego – si trova ancora accomunato con tutto il personale dipendente della scuola – compresi gli ausiliari. Tale scelta politica ha avuto come conseguenza quella vera e propria « anomalia » organizzativa costituita dall'istituzione della rappresentanza sindacale unitaria (RSU) eletta in ogni istituzione scolastica, nella quale l'insegnante può essere rappresentato da operatori e da lavoratori che nulla hanno a che fare con la sua professione e che sono chiamati a definire per via pattizia aspetti specifici dell'attività professionale docente dei quali non hanno conoscenza e competenza alcuna. Comunque, resta la contraddizione di un organismo negoziale (RSU) in un contesto organizzativo che non gode di alcuna autonomia o discrezionalità contrattuale né gestionale (per quanto riguarda il personale), dato che il consiglio della scuola (ovvero il dirigente scolastico) in Italia – a diversità di altri Paesi con altra tradizione – non ha il potere di assumere o di licenziare personale, ma dipende dalle norme amministrative per quanto si riferisce alla gestione del bilancio, dell'organico e di ogni altra materia attinente al governo del personale, che resta accentrato. La legge, nel dare attuazione al principio costituzionale della libertà di insegnamento, non può limitarsi alla mera definizione della libertà, ma ha il compito di stabilire regole precise con riferimento ai vari aspetti che incidono su di essa, come, ad esempio, il modo con cui si identificano le attività del docente, l'eventuale tipologia della funzione docente, i rapporti fra il docente e la scuola, i

rapporti fra la scuola e gli altri pubblici poteri, le procedure di assunzione, la stabilità del rapporto, i principi su eventuali « carriere » eccetera. In altri termini, la libertà di insegnamento va tutelata con norme di legge riguardanti non solo lo stato giuridico dei docenti « in senso stretto », ma anche molti aspetti dell'organizzazione del servizio pubblico dell'istruzione. Del resto, atteso che il docente non può rinunciare alla propria posizione di libertà, tutti gli ambiti che integrano la disciplina della libertà di insegnamento devono ritenersi sottratti al contratto collettivo, risultando non disponibili da parte dei diretti interessati. In tale prospettiva il concetto di « stato giuridico » include, tra l'altro: l'identificazione (in che cosa consiste) e la configurazione (identica o differenziata) della funzione docente; i contenuti e i limiti della libertà di insegnamento; le procedure di reclutamento e la « carriera »; le cause e le modalità di cessazione del rapporto di lavoro; le relazioni con l'istituto scolastico, con gli organi collegiali, con il dirigente scolastico, con gli organi ministeriali e degli altri enti pubblici; gli organismi rappresentativi della funzione docente; le modalità e le procedure per la valutazione e il controllo dell'attività dei docenti. Ma vi è un ulteriore principio costituzionale che impone la disciplina legislativa degli aspetti testé menzionati: la riserva di legge in materia di organizzazione amministrativa di cui all'articolo 97 della Costituzione. Com'è noto, tale disposizione esige che le linee fondamentali dell'organizzazione della pubblica amministrazione siano disciplinate con legge. Ebbene, i predetti aspetti costituiscono una parte essenziale dell'organizzazione amministrativa di istituzioni pubbliche quali sono quelle scolastiche, per cui non potrebbero costituire oggetto di contrattazione collettiva. In tale senso, peraltro, sembra essersi mossa anche la più recente giurisprudenza costituzionale. Infatti, a proposito della figura del docente *tutor*, quale prevista dal decreto legislativo n. 59 del 2004, a fronte delle tesi secondo cui le relative disposizioni del medesimo decreto legislativo (articolo 7, commi 5 e 6, e articolo 10, comma 5) costituivano violazione della riserva costituzionale di contrattazione sindacale, la Corte costituzionale ha affermato che « La definizione dei compiti e dell'impegno orario del personale docente, dipendente dallo Stato, rientra (...) nella competenza statale esclusiva di cui all'articolo 117 della Costituzione, secondo comma, lettera g), trattandosi di materia attinente al rapporto di lavoro del personale statale » (così al punto 6.1. della sentenza n. 279 del 2005). Analogamente, con riferimento alla disciplina dell'utilizzo del personale docente interessato a una diminuzione dell'orario di cattedra (articolo 14, comma 5, del decreto legislativo n. 59 del 2004), la Consulta ha ribadito che la regolamentazione dell'utilizzazione di personale docente statale « rientra senza alcun dubbio nella competenza esclusiva dello Stato di cui all'articolo 117 della Costituzione, secondo comma, lettera g) (organizzazione amministrativa dello Stato) ». In altri termini, anche nella giurisprudenza costituzionale trova conferma l'assunto per il quale la maggioranza degli aspetti in cui si sostanzia lo stato giuridico dei docenti scolastici rientra nella materia costituzionale dell'organizzazione amministrativa dello Stato, nella quale vige, ai sensi del combinato disposto degli articoli 97 e 117, secondo comma, lettera g), della Costituzione, il principio della riserva di legge dello Stato. Infatti, lo stato giuridico dei docenti, pur coinvolgendo – ovviamente – il lavoro dei medesimi, non può essere meramente ricondotto alla nozione di « rapporto di lavoro » e, dunque, rimesso (almeno parzialmente) alla contrattazione collettiva, ma costituisce le fondamenta su cui è edificato il servizio pubblico dell'istruzione. Come accennato, anche le modalità e le procedure per la valutazione e il controllo dell'attività dei docenti rientrano nella esposta nozione di « stato giuridico » e, dunque, nell'ambito riservato al legislatore statale. In tale contesto il Parlamento potrebbe introdurre, andando a colmare un vuoto attualmente esistente nell'ordinamento, forme di valutazione e di responsabilità del docente, che dovrebbero essere improntate alla predeterminazione dei criteri della valutazione medesima (quale, ad esempio, il raggiungimento di obiettivi formativi predefiniti). Partendo da questi presupposti, la proposta di legge in esame, tenuto conto anche del documento del 9 giugno 2004 elaborato in sede di Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), sul quale le parti sociali di cui all'articolo 22 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto scuola hanno ritenuto di poter unanimemente convenire rispetto all'obiettivo, assunto dalla predetta norma contrattuale, di individuare meccanismi di carriera professionale per i docenti, definisce quanto segue:

- 1) uno stato giuridico essenziale che affermi i valori e i principi (a partire da quelli contenuti nella Costituzione) su cui fondare la professione dell'insegnante a tutti i livelli, in tutte le istituzioni scolastiche e formative;
- 2) una carriera, articolata in tre livelli (docente iniziale, ordinario ed esperto), fondata su modalità e su criteri di valutazione basati sul merito professionale (articolo 17), nonché un'articolazione del ruolo che garantisca alle istituzioni scolastiche e formative autonomia professionalità e competenze adeguate, certificate, stabili e valutate (articolo 12);

- 3) l'istituzione della figura del «vicedirigente delle istituzioni scolastiche e formative», quale ulteriore livello di carriera (articolo 18);
 - 4) un organo di valutazione professionale (*standard*, prestigio, immagine, promozione eccetera), che sia la garanzia « dinamica » dello sviluppo della professione e che sappia escludere con i mezzi e con le tutele opportuni coloro che non possono essere definiti insegnanti (articolo 17);
 - 5) un contratto snello, che intervenga sulle materie che gli sono proprie e quindi sui punti che non incidono sulle competenze professionali e sull'organizzazione della carriera: in particolare, orario, retribuzione, mobilità , nonché riconoscimento dell'autonomia contrattuale di una categoria di professionisti (area autonoma) (articolo 22). In sostanza, la presente proposta di legge intende proporre una professione che sappia autogovernarsi per la qualità, l'autonomia e la piena responsabilità della funzione, definita come «primaria risorsa professionale della nazione».
- (Ndr Le sottolineature sono nostre)

Corriere della Sera - (14 maggio 2008)

I (dubbi) meriti dei fan del merito

di Gian Antonio Stella

Per 37 volte è invocata la parola merito nella proposta di legge 3423 presentata il 5 febbraio scorso dall'allora deputata Mariastella Gelmini destinata a diventare pochi mesi dopo il ministro per l'Istruzione, l'Università e la Ricerca. Parole d'oro, come hanno già sottolineato sul Corriere Giovanni Sartori e Francesco Giavazzi. Dio sa quanto abbiamo bisogno del ripristino del merito in una scuola in cui da tempo immemorabile i maestri e i professori non vengono assunti per concorso ma di sanatoria in sanatoria, a partire da quella del 1859.

Una scuola in cui l'unica «pagella » accettata da chi ci lavora, solo volontariamente e solo provvisoriamente e solo sperimentalmente, è l'«autovalutazione annuale effettuata dal dirigente scolastico stesso» il quale deve riempire un quiz in cui gli si chiede se sia o meno bravo nell'«identificare con immediatezza i problemi che impediscono una corretta realizzazione di attività rientranti nelle proprie responsabilità» o nel «riconoscere il livello di priorità degli interventi da realizzare ».

Una scuola in cui, dicono le classifiche internazionali del P.I.S.A. le scuole siciliane, cioè di quella terra che ha regalato decine di geni alla cultura mondiale, hanno oggi una quota di somari doppia della media Ocse e quadrupla di quella dell'Azerbaijan nonostante i bocciati alla maturità 2006 negli istituti classici, scientifici, magistrali e linguistici siano stati, nell'isola, solo l'1,3%.

L'ex ministro Giuseppe Fioroni, davanti a quei dati, si mise la mani nei capelli, spiegando che non c'era da meravigliarsi: «Alle superiori, in 10 anni, abbiamo scrutinato e mandato avanti circa 8 milioni e 800 mila studenti con lacune gravi o gravissime». Di più: «Alle medie solo il 17% di chi ha la cattedra di matematica ha la laurea corrispondente. I risultati si vedono...».

Insomma, come non condividere l'accusa della Gelmini contro «l'impostazione statalista e dirigista che ha imperniato l'ordinamento degli ultimi cinquanta anni» e «ha portato con sé la marginalizzazione del merito»? Come non appoggiare il suo appello a «favorire quel processo di valorizzazione del merito che costituisce il momento di partenza per un'effettiva inversione di tendenza»? Come non schierarsi al suo fianco quando sprona il governo all'adozione di decreti legislativi volti alla «valorizzazione del merito nell'ambito della scuola, dell'università e della ricerca»?

Peccato soltanto che, per fare riforme serie, profonde, radicali, una classe politica debba essere (e anche apparire) credibile, autorevole, rispettata. E possiamo scommettere che saranno in tanti a sollevare il dito per chiedere: scusate, ma in base a quale merito è stata affidata la gestione di un mondo come la scuola a una persona che fino a ieri risultava aver fatto soltanto la presidente del consiglio comunale di Desenzano e l'assessore al Territorio della provincia di Brescia? E in base a

quale merito è stato fatto sottosegretario alla Scuola e all'Università il signor Giuseppe Pizza, segretario della micro-DC, che dagli amici viene chiamato «professore» ma dice lui stesso, sul suo sito, di avere solo «frequentato» la «Federico II» di Napoli? Per carità, magari si riveleranno bravissimissimi. Ma certo, come esordio sul merito...

ItaliaOggi - 16-05-2006

Meno lavoro, poco stipendio

Gli insegnanti italiani guadagnano meno dei colleghi europei. Ma lavorano anche meno. Sono per lo più donne e hanno un'età piuttosto avanzata. E se, negli ultimi 25 anni, le carriere di molti insegnanti hanno subito interventi più o meno strutturali, lo stesso non si può dire del nostro paese, dove non esistono stipendi legati al merito e dove l'organizzazione dell'orario di lavoro non è mai stata oggetto di alcuna riforma.

Due rapporti, quello di Ocse, Education at Glance 2005, e di Eurydice 2005, gli ultimi disponibili, puntano il dito contro il sistema di istruzione italiano, nel confronto con i 30 sistemi di istruzione e formazione degli altri paesi membri.

Gli stipendi dei docenti

L'organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico rileva innanzitutto l'inadeguatezza degli stipendi italiani rispetto a quelli dei colleghi europei.

La busta paga annuale di un insegnante italiano con 15 anni di servizio è di circa il 12% più bassa della media Ocse. Supera a mala pena i 23 mila euro, contro i quasi 32 mila euro di docenti spagnoli e inglesi e i quasi 40 mila dei tedeschi.

Per non parlare, poi di paesi non troppo lontani e dissimili dal nostro, come la Svizzera, in cui lo stipendio a parità di anzianità arriva a quasi 50 mila euro annui e addirittura quasi a 63 mila euro per i docenti delle scuole del Lussemburgo che si pone così in vetta alla classifica. Dunque anche questo ultimo rapporto Ocse conferma il ritardo del nostro paese nell'introduzione di meccanismi d'incentivo economico per chi sta in cattedra e ribadisce che i nostri professori sono in fondo alla classifica delle retribuzioni. A braccetto con l'Italia solo Svezia e Grecia. Mentre il nostro paese supera l'Islanda, il Messico e la Repubblica Ceca, ultima in lista con uno stipendio annuo che non arriva neppure a 8 mila euro.

L'esperienza professionale sullo stipendio

L'Ocse sottolinea che anche l'esperienza professionale influenza il salario, ma i modi e i tempi dei riconoscimenti variano molto da paese a paese. Secondo il rapporto, dal 1996 al 2003 le buste paga dei docenti a inizio carriera sono aumentate più velocemente di quelle di altre categorie di lavoratori.

Questo forse per la volontà di attrarre nuovi insegnanti spiegando perché i docenti delle scuole secondarie inferiori di Australia, Danimarca, Inghilterra, Nuova Zelanda e Finlandia e Scozia raggiungono il massimo stipendiale dopo sette-nove anni dall'inizio della carriera.

Mentre ancora in Italia, Repubblica Ceca, Francia, Grecia, Ungheria, Giappone e Corea si arriva ad uno stipendio massimo solo al compimento dei 30 anni di servizio. Gli stipendi di metà carriera sono aumentati in modo relativamente rapido in Austria, Giappone, Paesi Bassi, Nuova Zelanda e Portogallo, mentre ancora in Italia gli scatti di carriera e quindi di stipendio a metà percorso non esistono.

Gli orari di lavoro

I docenti europei stanno più in cattedra di quelli italiani. I docenti della scuola primaria, con 22 ore di lezione alla settimana, prestano in un anno 748 ore contro una media europea di circa 809 ore annue, cioè mediamente 61 ore in meno all'anno, quindi quasi due in meno alla settimana. Meno dei maestri italiani sono i colleghi di Danimarca, Finlandia e Austria. E alla secondaria inferiore? I professori delle scuole inferiori insegnano per 612 ore all'anno, cioè 72 ore in meno della media di ore di insegnamento dei loro colleghi europei (684 ore annue). Solo Spagna, Finlandia e Portogallo hanno meno ore annue di insegnamento nella scuola media rispetto all'Italia. I professori degli istituti superiori insegnano per 612 ore all'anno, cioè 41 ore in meno della media europea che è di 653 ore annue. Portogallo, Finlandia, Spagna e Danimarca hanno invece un monte ore annuo di insegnamento negli istituti secondari inferiore al nostro. I confronti sono realizzati alla luce degli orari contrattuali, che non sempre però corrispondono a quelli reali. In Italia, per esempio, la

correzione dei compiti fatta a casa dai docenti non è conteggiata.

L'età degli insegnanti

Un'altra nota dolente riguarda l'età degli insegnanti, di gran lunga più vecchi rispetto ai colleghi membri dell'Ocse.

Nella scuola superiore italiana, il 90% dei docenti ha più di 40 anni. A fronte della media Ocse del 64% e con la restante percentuale, il 36%, con meno di 39 anni. Dalle nostre parti le cose migliorano solo alla scuola elementare, ma le distanze con i 30 paesi di riferimento restano grandi.

Anche la presenza femminile fra gli insegnanti italiani rappresenta un'anomalia. In Italia, la quasi totalità sono alla materna e all'elementare, tre quarti alle scuole medie e il 60% alle superiori. Ma è sugli insegnanti giovanissimi, con meno di 30 anni, che si vede la differenza. In Italia, per la struttura dei percorsi formativi dei docenti, i giovanissimi sono praticamente inesistenti soprattutto nella scuola superiore, mentre nei paesi Ocse se ne contano il 13%.

Chi assume gli insegnanti

Insegnanti assunti a livello centrale o chiamati da amministrazioni locali, spesso autorità educative locali o gli stessi istituti: sono due le forme possibili di assunzione diffuse tra i paesi dell'Unione europea secondo l'ultimo rapporto della rete Eurydice, la rete europea di informazione sull'educazione, dedicato agli insegnanti.

Nella maggior parte dei paesi europei gli insegnanti sono assunti a livello centrale o comunque a un livello decisionale superiore, dove l'istruzione è di competenza degli stati federati o delle autorità regionali. Due dei paesi nordici, Finlandia e Islanda, ma anche i Paesi Bassi e la Lituania conferiscono una nomina a dipendente comunale. In Bulgaria e Ungheria l'organo direttamente responsabile dell'assunzione degli insegnanti è il capo dell'istituto. In altri stati però vige un rapporto diretto tra l'insegnante e la municipalità o l'autorità educativa locale. È questo il caso di Danimarca, Svezia, Norvegia e del Regno Unito. In Italia invece gli insegnanti vengono assunti dagli organi amministrativi dell'ufficio regionale per l'istruzione a livello provinciale.

Incentivi salariali

Anche sulla questione degli aumenti in busta paga legati all'impegno e al merito di ogni docente l'Italia mostra il ritardo più evidente: i primi interventi sui salari sono stati realizzati nei paesi europei a partire dai primi anni 80 con l'obiettivo di stabilire i livelli di retribuzione anche in base al merito, alle prestazioni in classe, alla maggiore formazione e ai titoli conseguiti dall'insegnante nel corso della sua carriera. Dal 1990 in poi, sottolinea Eurydice, la necessità di attrarre nuovi docenti e di garantire un'alta qualità dell'insegnamento ha determinato un maggiore ricorso agli incentivi stipendiali. Ciò è accaduto in alcuni paesi, ma non in Italia, Belgio, Repubblica Ceca, Spagna, Irlanda, Lituania, Lussemburgo, Austria, Finlandia, Scozia, Islanda e Liechtenstein.

I Paesi Bassi e il Regno Unito sono invece stati tra i primi ad applicare la logica del libero mercato ai sistemi di educazione, con l'obiettivo di incoraggiare la competizione tra le scuole e aumentare il livello professionale dei docenti.

ItaliaOggi, 12-07-2007

Insegnanti, stipendi giù del 12%

Studio Uil: stipendi docenti a picco, sono al di sotto del livello del 2002 di A.G.

Secondo uno studio del sindacato sulle retribuzioni degli ultimi dodici anni, a partire dal 2005 gli stipendi del personale docente hanno registrato una flessione costante in termini di potere d'acquisto. Le retribuzioni al netto sono mediamente ferme a 1.400 euro, mentre in Germania si arriva a guadagnare 15 mila euro lordi in più l'anno.

Tra pochi giorni prenderà il via il nuovo anno scolastico e la Uil Scuola coglie l'occasione per ricordare che gli stipendi dei docenti italiani sono tra i più poveri in Europa: secondo uno studio del sindacato sulle retribuzioni degli ultimi dodici anni, a partire dal 2005 gli stipendi del personale docente hanno registrato una flessione costante in termini di potere d'acquisto: si è tornati addirittura al di sotto del livello del 2002. In termini pratici le retribuzioni al netto sono mediamente ferme a 1.400 euro. Per la Uil ciò è dovuto al fatto che per le politiche per l'Istruzione l'Italia spende, in rapporto al Pil, meno degli altri paesi dell'Ocse.

I numeri parlano chiaro: in rapporto alle retribuzioni europee, un docente di scuola media con 15 anni di servizio guadagna, in meno, circa 1.900 € rispetto ad un collega francese, 8.200 € rispetto ad un insegnante spagnolo e 9.400 € rispetto ad un docente inglese. Il maggior distacco si ha con gli insegnanti delle scuole tedesche: a parità di anzianità il divario è di quasi 15 mila euro lordi l'anno.

Il commento di Massimo Di Menna, segretario della Uil Scuola, a questa situazione complessiva di ristagno è duro: "il contratto scaduto dal 2005 non è stato rinnovato e la trattativa è ferma all'Aran: il negoziato dovrà concludersi rapidamente perché le retribuzioni sino ancora troppo basse, si avverte una diminuzione del potere di acquisto e un sempre maggiore divario tra le retribuzioni italiane e quelle degli altri Paesi europei".

Per il sindacalista l'azione politica del Governo dovrebbe quindi basarsi su un "rapido rinnovo del contratto, l'adeguamento delle retribuzioni, politiche fiscali a favore del lavoro dipendente e investimenti per la scuola pubblica".

Di Menna sostiene anche che le azioni dovrebbero essere fatte rilanciando contemporaneamente tre filoni di intervento: servono "politiche contrattuali che diano certezze, che rispettino l'intesa sottoscritta da Governo e sindacati; politiche fiscali a favore del lavoro dipendente; risorse per l'istruzione pubblica: un patto per la qualità della scuola e un piano di investimenti legato alla crescita del Pil. Verificheremo - conclude il leader della Uil Scuola - nei prossimi mesi, in relazione al negoziato contrattuale, alla legge Finanziaria, le reali intenzioni del Governo rispetto ad una scuola pubblica di qualità".

Quello di Di Menna diventa così un avvertimento al Governo: se la prossima Finanziaria non dovesse contenere una chiara inversione di tendenza rispetto a quella dello scorso anno l'autunno della scuola rischia di diventare davvero caldo.

NdR di seguito dati e tabelle estratti dalla ricerca uil a cura degli estensori della presente pubblicazione

Il trend degli stipendi negli ultimi anni:

Abbiamo preso ad esempio la retribuzione di un docente di scuola secondaria di 1° grado con 15 anni di anzianità di servizio. L'analisi degli ultimi anni mostra, prendendo come base il 1995, che gli stipendi hanno registrato una flessione a partire dal 2005 e in termini reali, si è tornati addirittura al di sotto del livello del 2002 .

LIVELLO DELLE RETRIBUZIONI AL SETTEMBRE 2007

STIPENDI MENSILI NETTI IN VIGORE			
qualifica	iniziale	15 anni	finale
Collaboratore	922,18	1.032,18	1.136,50
Assistente	1.010,79	1.152,24	1.288,89
Docente materna – elementare	1.184,62	1.394,23	1.656,33
Docente sec 1° grado	1.270,36	1.511,92	1.803,62
Docente sec 2° grado	1.270,36	1.548,85	1.863,21

In rapporto alle retribuzioni europee, un docente di scuola media con 15 anni di servizio guadagna, in meno, circa 1.900 € rispetto ad un collega francese, 8.200 € rispetto ad un insegnante spagnolo e 9.400 € rispetto ad un docente inglese.

Il maggior distacco si ha con gli insegnanti delle scuole tedesche: a parità di anzianità il divario è di quasi 15 mila euro lordi l'anno.

L'andamento della retribuzione di un docente di scuola secondaria di 1° grado dal 1995 a oggi 2007
Il trend percentuale in termini nominali e quello in termini reali

anno	indici nominali			indici reali		
	iniziale	a 15 anni	massima	iniziale	a 15 anni	massima
1995	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
1996	105,49	105,69	100,63	101,53	101,72	96,86
1997	110,07	110,27	104,99	104,13	104,32	99,33
1998	111,99	112,20	106,83	104,08	104,27	99,28
1999	116,53	116,40	110,57	106,61	106,50	101,16
2000	119,80	119,36	113,10	106,87	106,48	100,90
2001	127,53	128,02	121,14	110,80	111,22	105,24
2002	132,07	131,09	125,91	112,02	111,19	106,79
2003	136,99	135,00	129,88	113,40	111,76	107,51
2004	140,95	138,96	133,92	114,41	112,79	108,70
2005	144,51	139,24	137,31	115,33	111,12	109,59
2006	144,51	139,24	137,31	113,07	108,95	107,44
2007	144,51	139,24	137,31	112,00	107,92	106,43

Il trend degli stipendi degli insegnanti della scuola statale dal 1995 ad oggi

Da un recente documento della UIL scuola

Tre cifre sintetizzano eloquentemente la situazione delle retribuzioni dei docenti della scuola statale negli ultimi 13 anni (**dal 1995 al 2007**):

- le retribuzioni nominali sono cresciute quasi del 46%;
- l'inflazione (indice Istat NIC s.t.) è cresciuta del 30%;
- le retribuzioni reali sono cresciute mediamente del 13%.

La differenza tra queste ultime due cifre indica che **LA PERDITA DI POTERE DI ACQUISTO E' STATA PARI AL 17%**

Dal **gennaio 2008**, senza rinnovo del contratto scaduto dal dicembre 2007, con gli stipendi fermi e l'inflazione che aumenta, la situazione peggiora notevolmente: le retribuzioni nominali sono ferme; l'inflazione è in crescita di circa il 4%.

Tagli e pretesti

di Emanuele Barbieri

I pesanti tagli degli organici della scuola sono stati giustificati con una serie di motivazioni sull'andamento della spesa per l'istruzione:

- la spesa per l'istruzione è fuori controllo;
- negli ultimi 10 anni gli alunni sono diminuiti e la spesa è cresciuta di oltre 10 miliardi;
- il 97% della spesa è destinata agli stipendi;
- la spesa per alunno è più alta della media OCSE.

Le conclusioni sono note: la riduzione già prevista di 20.000 posti per i docenti è stata incrementata a 87.341; per il personale ausiliario tecnico e amministrativo oltre ai tagli già previsti per il 2008/2009 è prevista un'ulteriore riduzione di 42.500 posti.

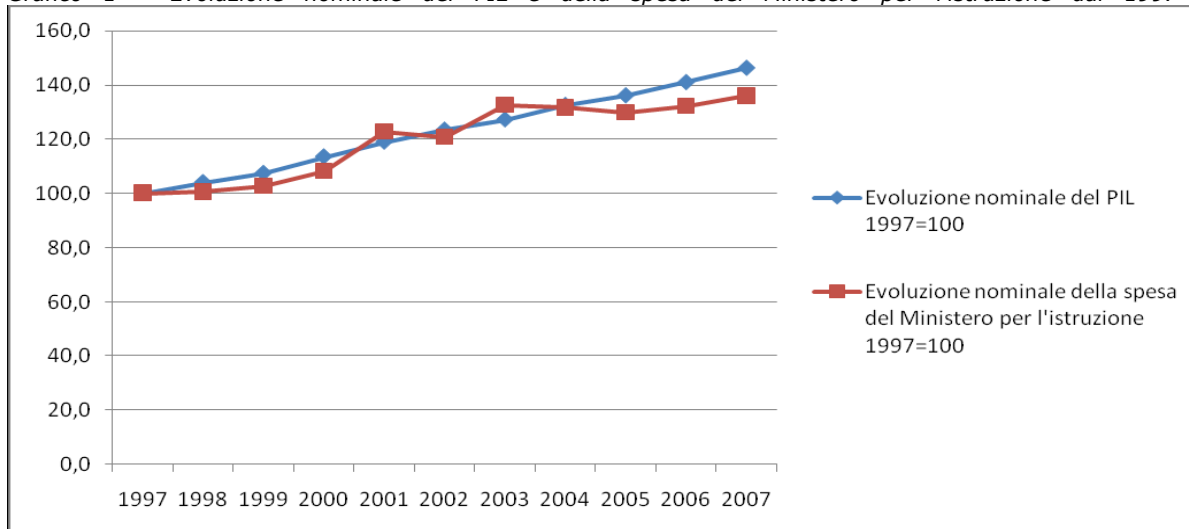
In considerazione dei pesanti effetti delle scelte, vale la pena verificare se le motivazioni addotte trovano una conferma nei dati.

1 -La spesa per l'istruzione non è fuori controllo

Negli anni 1990, 1991, 1992 la spesa del Ministero della PI è stata pari al 3,9% del PIL. Negli anni successivi tale spesa è andata costantemente diminuendo: 3,7% nel 1993; 3,5% nel 1994; 3,3% nel 1995; 3,1% nel 1996 .

Per avere un quadro completo degli andamenti della spesa dal 1997 al 2007, nel grafico 1 è riportato l'andamento della spesa del Ministero per l'istruzione comparato con l'andamento del PIL. I dati relativi al 2001 e al 2003 risentono del pagamento degli arretrati dei rinnovi contrattuali. Nella tabella 1 sono riportati, oltre ai valori del PIL e della spesa del Ministero, anche la percentuale rispetto al PIL della spesa pubblica complessiva, secondo quanto riportato negli annuali rapporti OCSE.

Grafico 1 - Evoluzione nominale del PIL e della spesa del Ministero per l'istruzione dal 1997 al 2007



Dal 1990 al 2007 la quota di risorse destinate al MPI o al MIUR per l'istruzione è passata dal 3,9% al 2,8% del PIL (-1,1% pari 16,9 miliardi di euro). Negli ultimi 10 anni la riduzione è stata pari allo 0,2% (3,07 miliardi di euro). **La spesa per l'istruzione non è affatto fuori controllo.** Anche considerando il periodo 1997, 2007 in cui la contrazione della spesa è stata più modesta, è evidente come la quota di risorse destinate alla scuola, non solo è sotto controllo, ma ha subito una significativa contrazione (fatta 100 la quota di PIL destinata alla scuola nel 1997, nel 2007 tale quota è scesa a 93). Se questo comportamento virtuoso avesse riguardato tutti i settori della spesa pubblica il debito pubblico sarebbe significativamente diminuito.

Nello stesso periodo il numero complessivo di alunni è leggermente cresciuto (+ 2% pari 152.246 alunni) e il numero degli insegnanti è diminuito (-2,38% pari a 17.651 docenti).

2 - La spesa personale è inferiore al 74% della spesa pubblica per l'istruzione

Come già anticipato, la spesa del Ministero della pubblica istruzione è solo una componente della spesa pubblica per l'istruzione. La ripartizione delle competenze in materia di istruzione attribuisce infatti alle Regioni, alle Province e ai Comuni, notevoli incombenze ed oneri: edilizia scolastica, mense, trasporti, diritto allo studio, ecc.. Per quanto riguarda le risorse, **la competenza fondamentale del Ministero è quella relativa al personale e al funzionamento delle istituzioni scolastiche.** La riduzione delle risorse si è ripartita linearmente su queste due finalità: minore spesa per il personale e minori trasferimenti alle scuole.

Nel 2007 la spesa del Ministero della PI (bilancio di assestamento) è stata pari a 42,4 Miliardi. Di questi 3,1 miliardi sono costituiti da trasferimenti alle scuole: 840 milioni per il funzionamento e per gli appalti per le spese di pulizia e 2.264 milioni per le attività aggiuntive decise dalle scuole. Queste ultime risorse rappresentano lo spazio minimo su cui agisce l'autonomia scolastica per l'ampliamento dell'offerta formativa, i corsi di recupero e le altre attività finalizzate a prevenire la dispersione scolastica. Basterebbe questo dato a confutare la tesi che il 97% della spesa per l'istruzione è destinata a stipendi. (...)

Come si evince dalla tabella, la spesa per il personale è mediamente inferiore al 90% della spesa complessiva del Ministero.

Sempre dalla stessa pubblicazione, risulta che la spesa del Ministero rappresenta l'82% della spesa pubblica destinata all'istruzione (la rimanenza è rappresentata dalla spesa delle Regioni: 1,5 miliardi, pari al 2,7% e dalla spesa degli Enti locali: circa 8 miliardi pari al 16%). La composizione della spesa e i valori assoluti corrispondono a quanto sinteticamente riportato negli annuali rapporti OCSE.

La spesa per il personale rappresenta, quindi, secondo i dati del MPI, il 73,8% (il 90% dell'82%) **della spesa pubblica complessiva.**

3 - La spesa per alunno va calcolata correttamente (potrebbe risultare inferiore alla media OCSE)

Dai più volte citati dati OCSE emerge che, in Italia, la spesa media per alunno è del 10% superiore alla media OCSE. Prima di trarre conclusioni affrettate da questo dato, occorre fare qualche riflessione su alcune caratteristiche del nostro sistema di istruzione che non emergono dalle comparazioni internazionali ma che sono conosciute da chi si occupa di queste cose e sono riportate nelle documentazioni specialistiche.

Le comparazioni internazionali tengono conto di quello che nei diversi paesi viene considerato afferente al sistema di istruzione.

Gli alunni disabili

L'Italia ha fatto la scelta di inserire gli alunni disabili nelle classi normali: una scelta di civiltà che nessuno dichiara di voler mettere in discussione. L'istruzione degli alunni disabili, in molti paesi, viene affidata a scuole speciali che non vengono considerate afferenti al sistema di istruzione e, conseguentemente, anche dal punto di vista della spesa, non vengono prese in considerazione nelle comparazioni internazionali. Non significa che non costano: tali costi non vengono imputati al sistema di istruzione.

In Italia gli insegnati di sostegno alle classi dove sono inseriti gli alunni disabili rappresentano il 12,5% dell'organico dei docenti (circa 93.000). Se si considera che gli alunni disabili sono circa il 2% della popolazione scolastica e che le classi con alunni disabili hanno, mediamente, un numero di alunni inferiore a quelle delle altre classi, si può stimare che almeno 40.000 docenti (5,5%) sono necessari per garantire la riduzione del numero di alunni nelle classi con disabili. Una stima prudente porta a dire che dei 723.353 docenti a tempo indeterminato e determinato annuale (a.s. 2007/2008) il 18% è dovuto alla scelta di inserimento nelle classi normali degli alunni disabili.

Il personale parascolastico

In molti paesi il personale addetto al funzionamento della scuola è a carico di istituzioni che non vengono considerate tra quelle che concorrono al sistema di istruzione, ma afferiscono ad altre classificazioni (sport, assistenza, etc). Queste figure svolgono funzioni che vanno dall'assistenza alla mensa, all'assistenza allo studio (istitutori), all'avviamento alla pratica sportiva, al rapporto scuola lavoro.

Queste funzioni, in Italia, vengono affidate alla scuola. In un contesto di analisi della spesa non si tratta di discutere se queste scelte siano giuste o sbagliate, quanto di ricordare che queste attività, da chiunque siano svolte, costano. Per una corretta comparazione dell'efficacia della spesa è necessario confrontare attività e costi omogenei. Non è consentito sommare grandezze diverse e trarre conclusioni affrettate sulla base di dati incompleti o disomogenei.

Le motivazioni addotte a giustificazione dei tagli alla spesa per l'istruzione risultano prive di qualsiasi fondamento reale. Se ciò è avvenuto scientemente o per incompetenza e superficialità non cambia il risultato: una scelta grave e immotivata.

Un contratto ponte? E dove ci conduce?

di Cosimo Scarinzi

La lettura del contratto scuola per il biennio economico 2008/9 non richiede un eccessivo lavoro di interpretazione. Le cifre messe a disposizione dal governo, il 3,2%, sono, di per sé, chiare.

Crediamo, d'altro canto che questi dati vadano interpretati. Cosa induce il governo e CISL-UIL-Snals e Gilda a ritenere che un contratto fotocopia, in peggio, dei già pessimi accordi precedenti possa passare senza colpo ferire anche in presenza di una non firma da parte di quella stessa CGIL

che pure, in contesti diversi, aveva firmato contratti dello stesso tenore?

Possiamo proporre alcune ipotesi di spiegazione:

1. essendo stato firmato quest'accordo con solo, si fa per dire, un anno di ritardo, appare come avere un anno di anticipo rispetto all'abituale slittamento di due anni;
2. a fronte della spaventosa manovra sugli organici solo parzialmente ritardata, il taglio delle retribuzioni appare come irrilevante e, in ogni caso, secondario alla categoria;
3. in una situazione di grave crisi sociale a livello nazionale ed internazionale, un cattivo contratto appare come un male minore;
4. i firmatari ricorrono, in simili occasioni, alla leggenda nera del contratto saltato all'inizio degli anni '80 ed alla conseguente necessità di firmare subito, per un verso, ed alla leggenda rosa del contratto ponte che prepara destini

Può valere la pena di conoscere le valutazioni dei sindacati istituzionali sulla firma del contratto:

La **CISL** intitola il proprio comunicato "La nostra cultura negoziale" ed afferma "La sottoscrizione di un contratto ha rappresentato da sempre un onesto compromesso tra soggetti portatori di interessi diversi e molto spesso contrapposti. E' questa la cultura che ha sempre caratterizzato l'azione di rappresentanza e di tutela della CISL Scuola, anche nella sottoscrizione del secondo biennio 2008-2009."

In cosa consista il compromesso, sulla cui onestà non ci esprimiamo, è difficile comprendere visto che il contratto è la pura e semplice accettazione delle cifre proposte, meglio sarebbe dire imposte, dal governo ma non insistiamo sull'ovvio.

La CISL, comunque riconosce che siamo di fronte ad "Un contratto che è stato fortemente condizionato dalla esiguità delle risorse disponibili consegnateci da due leggi finanziarie approvate da due diverse maggioranze parlamentari, e da un contesto di pesante crisi economica."

I toni pacati della CISL diventano più vivaci quando afferma " possiamo consentire a soggetti non firmatari di considerare "offensiva" per i lavoratori la sottoscrizione di un contratto i cui esiti debbono essere ragionevolmente collocati e valutati nel contesto delle condizioni date. Piuttosto riteniamo "offensivo" per l'intelligenza dei lavoratori prospettare obiettivi e richieste economiche che il comune buon senso fa ritenere impraticabili."

È ben vero che la CISL si riferisce alla CGIL con la quale è in vivace polemica ma è interessante il richiamo al buon senso.

Il trionfo della CISL e dei suoi tre sodali consisterebbe nel fatto che "L'esito del confronto ha privilegiato l'obiettivo di assegnare l'intera disponibilità delle risorse alla retribuzione fondamentale, con evidenti vantaggi anche sull'aspetto previdenziale."

In altri termini, si accetta una miseria, si prende atto del fatto che sarebbe sommamente impopolare limitare gli aumenti ai "meritevoli" e si presenta il tutto come una vittoria. Non male.

Infine, la CISL afferma "Di fatto, questo accordo è da considerarsi, come risulta evidente anche nella "dichiarazione congiunta", come "contratto-ponte" valido solo per il 2009, in vista della riforma della contrattazione prevista per il 2010."

Su questo ponte sull'abisso torneremo.

Più suggestiva è l'introduzione della **UIL** che afferma "Gli insegnanti in Italia hanno le retribuzioni più basse d'Europa e i parlamentari europei eletti in Italia hanno il livello di stipendio più alto. C'è qualcosa che non torna.". Magari ciò che non torna è proprio la pratica contrattuale del sindacato che, da decenni, firmano contratti a perdere.

Anche la UIL si scopre sindacato architetto e afferma: "Si tratta di un contratto ponte che destina tutte le risorse previste per il 2009 agli aumenti tabellari, risorse, che finiscono tutte sull'aumento di stipendio. E questo è un fatto positivo.

Per la UIL Scuola questo deve essere l'ultimo contratto che si firma sulla base dell'inflazione programmata e il 2009 dovrà segnare l'avvio definitivo del nuovo modello contrattuale triennale.

"Su questo punto il Governo deve decidere celermente, non può fare orecchie da mercante, perché occorre veder riconosciuta la specificità del lavoro fatto nelle scuole e affrontare l'emergenza retribuzioni. La via maestra è la riduzione delle tasse sul lavoro e la riduzione, oltre che degli sprechi, dei tanti, troppi privilegi ancora esistenti."

Per un verso anche la UIL vanta il fatto che gli aumenti vanno in paga base, né potrebbe vantare altro, ma riprende il famoso ritornello "Domani è un altro giorno, si vedrà!" e si pone di fronte al governo con virile determinazione. Se oggi il governo non concede nulla la UIL garantisce, e la UIL è

un sindacato d'onore, che non potrà fare orecchie da mercante e, incredibile a sentirsi, dovrà ridurre le tasse sulle retribuzioni e tagliare gli sprechi. Se non ci fosse da ridere, ci sarebbe da piangere.

Lo **SNALS** ribadisce sostanzialmente quanto affermato dai suoi sodali:

- la situazione economica attuale è sotto gli occhi di tutti.....;
- di fatto il contratto si riduceva ad essere un "contratto ponte" di un anno: il 2009;
- per gli anni a partire dal 2010 è prevista, infatti, una revisione delle regole contrattuali che dovrebbe superare i limiti del patto del '93.....;
- si è dovuto sostenere un lungo braccio di ferro su alcuni aspetti che erano legati alla "direttiva" che il Governo aveva inviato all'ARAN e che, come ben sapete dai notiziari precedenti, ipotizzava:
 - l'uso di una percentuale di tali risorse per la contrattazione decentrata;
 - l'utilizzo dell'attuale consistenza del fondo d'istituto per "politiche per la produttività ed incentivazione del merito individuale e collettivo".

Lo stile è, in effetti, intermedio fra quello pacato della CISL e quello vispo della UIL e si ribadisce che il "contratto ponte" dovrebbe condurci ad una "revisione delle regole contrattuali".

Naturalmente anche lo SNALS promette, nel 2010, un contratto ben diverso e visto che c'è promette anche:

"Resta comunque fermo l'impegno dello SNALS-CONFESAL a perseguire sia la revisione del decreto "Brunetta" relativo alla riduzione della retribuzione accessoria per malattia sia l'estensione alla scuola dei benefici fiscali sulla retribuzione accessoria." Che dire? Evviva!

La **Gilda**, che pure si è distinta negli anni per parole forti e vivaci, si scopre altrettanto ragionevole e se la cava affermando:

"Le somme stanziare dal Governo per il rinnovo del contratto biennale erano e restano del tutto insufficienti a preservare il potere di acquisto delle retribuzioni. Fatta questa premessa, bisogna rilevare che nel corso della contrattazione sono stati compiuti i massimi sforzi da parte di tutti per il migliore utilizzo delle risorse disponibili. Gli interi importi, 70 euro medi lordi, sono stati assegnati agli stipendi tabellari, non un centesimo in più al fondo d'Istituto. Le indicazioni del Governo per destinare una parte delle risorse al "merito" non sono state accolte."

Naturalmente anche la Gilda pone l'accento sulle rosee prospettive che si apriranno a partire dal 2010.

E la CGIL?

Leggiamo ammirati

"La CGIL non ha sottoscritto l'intesa per le seguenti ragioni:

1. gli aumenti proposti sono inadeguati rispetto al vertiginoso aumento sia del costo della vita che dei carichi di lavoro del personale per effetto dei tagli dei posti. Questi aumenti sono davvero irrisori se si considera che al netto delle tasse, che il Governo non ha intenzione di ridurre, si traducono in circa 49 euro mensili per le qualifiche medio/alte per ridursi a 20 euro circa nel caso delle qualifiche più basse.
2. Nessuno sforzo è stato fatto per rendere più stabili migliaia di contratti di lavoro precario.
3. Nessun impegno per ridurre la pressione fiscale sullo stipendio dei lavoratori dipendenti.

Con i risparmi, che il comparto scuola non ha (partono dal 2010), si vuole premiare il merito di pochi. Questo infatti è l'elemento strategico presente in tutta la manovra dei tagli della scorsa estate. In conclusione, nell'intesa non c'è nessuna ipotesi di valorizzazione e di riconoscimento sociale di un lavoro pubblico dal quale i cittadini si aspettano prestazioni sempre di maggiore qualità.

La FLC Cgil non firma il contratto beffa. Le risorse messe a disposizione sono una miseria e offendono la dignità dei lavoratori della scuola. Ora, per quel che ci riguarda, la parola passa ai lavoratori con il referendum.

Molte delle affermazioni della CGIL sono, questo va da sé, condivisibili. Ci limitiamo, però, a due considerazioni:

1. è solo questo contratto ad "offendere la dignità dei lavoratori"? O, è una sommessa considerazione, si tratta della replica di una pratica contrattuale che ha visto per decenni la CGIL accettare contratti dello stesso genere?
2. la CGIL insiste su "sviluppo professionale e la carriera dei docenti" e di "valorizzazione delle professionalità di Dsga, assistenti tecnici, amministrativi e collaboratori scolastici". Sembra che costoro non abbiano la minima consapevolezza dei danni fatti da questa linea di politica sindacale, linea che ha portato a "premiare il merito -ammesso vi sia - di pochi" a scapito della grande maggioranza dei lavoratori della scuola.

La contrattazione

Linee di riforma della struttura della contrattazione

CGIL CISL UIL - 7.5.2008

Obiettivi centrali sono il miglioramento delle condizioni di reddito, di sicurezza e qualità del lavoro dei lavoratori attraverso la crescita della qualità, del nostro paese, delle sue reti materiali e immateriali, del suo stato sociale e della qualità, competitività e produttività delle imprese. L'obiettivo è la realizzazione di un accordo unico che definisca un modello contrattuale per tutti i settori pubblici e privati. Va, quindi, aperto un tavolo con tutte le Associazioni datoriali e con il Governo.

La revisione della struttura della contrattazione definita dall'accordo del 23 luglio 1993 è parte della stessa strategia che sta alla base del confronto su fisco, prezzi e tariffe. La tutela e il miglioramento del reddito dei lavoratori vanno, infatti, perseguiti su due grandi terreni d'impegno tra loro complementari ed interdipendenti:

1) quello "generale" che deve garantire un welfare solidaristico ed efficiente, un sistema di prezzi e tariffe trasparente, socialmente compatibile, in grado di frenare la ripresa dell'inflazione ed, in particolare, un sistema fiscale equo che preveda una forte riduzione della pressione fiscale sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti e sulle pensioni.

2) quello regolato dal sistema contrattuale su due livelli per tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni e per redistribuire la produttività.

In questo quadro si possono ipotizzare le seguenti linee di riforma del modello contrattuale definito dall'accordo del 23 luglio 1993: conferma di due livelli contrattuali tra loro complementari; definizione del CCNL come centro regolatore dei sistemi contrattuali a livello settoriale e per la definizione delle competenze da affidare al secondo livello tenendo conto delle diverse specificità settoriali - anche al fine di migliorare spazi di manovra salariale e normativa della contrattazione aziendale o territoriale. 1

CONTRATTO NAZIONALE

I suoi compiti fondamentali - in un'ottica di diritto universale - sono il sostegno e la valorizzazione del potere d'acquisto per tutti i lavoratori di una categoria in ogni azienda e in ogni parte del Paese, la definizione della normativa nazionale e generale, la regolazione del sistema di relazioni industriali a livello settoriale, aziendale o territoriale. In questo senso il CCNL deve stabilire l'area contrattuale di riferimento; migliorare le normative di informazione - consultazione recependo lo spirito delle normative europee; ampliare la parte di confronto sugli andamenti e sulle politiche di settore, tenendo anche conto delle tendenze generali dell'economia. I contratti nazionali potranno prevedere che la contrattazione salariale del secondo livello si sviluppi a partire da una quota fissata dagli stessi CCNL.

Il modello del settore pubblico dovrà adottare regole analoghe a quelle del settore privato attraverso opportuni interventi di delegificazione da definire in sintonia con l'impostazione contenuta nel Memorandum. Tale impostazione andrà riferita anche alla contrattazione di secondo livello da realizzare nelle pubbliche amministrazioni.

Va effettuata una verifica in ordine alla razionalizzazione delle aree di copertura dei CCNL (oltre 400) prevedendo la possibilità di accorpamenti per aree omogenee e per settori, favorendo la riunificazione di contratti analoghi facenti riferimento a diverse organizzazioni di rappresentanza datoriale. Va individuata una sede congiunta, ad esempio il CNEL per esaminare l'attuale situazione e verificare le linee di indirizzo condivise per la semplificazione. Sulla parte economica occorre recuperare l'attendibilità della natura di inflazione a cui fare riferimento ed ancorare il sostegno del salario a criteri credibili definiti e condivisi in ambito di vera politica dei redditi. Va utilizzato un concetto di "inflazione realisticamente prevedibile", supportata dai parametri ufficiali di riferimento, a livello dei CCNL. In questo quadro va posto il tema dell'adeguamento degli attuali indicatori di inflazione (utilizzando altri indicatori certi quali il deflatore dei consumi interno o l'indice armonizzato europeo corretto con il peso dei mutui). Rispetto al realizzarsi di eventuali differenziali inflazionistici vanno definiti meccanismi certi di recupero.

Va previsto il superamento del biennio economico e la fissazione della triennialità della vigenza contrattuale, unificando così la parte economica e normativa. Occorre vincolare meglio il rispetto della tempistica dei rinnovi. Le una tantum a posteriori non recuperano mai del tutto il periodo di vacanza e il sistema delle IVC si è rivelato troppo debole come deterrente per dare certezza ai rinnovi. Va considerata l'introduzione di penalizzazioni in caso di mancato rispetto delle scadenze. Si può pensare di fissare comunque la decorrenza dei nuovi minimi salariali dalla scadenza del vecchio CCNL, superando così la concezione di "vacanza contrattuale", di una tantum o di indennità sostitutive. Le trattative per il rinnovo dei CCNL dovranno iniziare 6 mesi prima delle loro scadenze. Anche per contrastare la precarietà del lavoro, la formazione per l'accesso, per la sicurezza e la professionalità appare, nel contesto attuale di cambiamenti sempre più profondi e veloci, come la priorità su cui intervenire sia nella direzione di nuovi diritti contrattualmente definiti che nell'implementazione e regolazione degli strumenti esistenti. In particolare va valorizzata l'esperienza della formazione continua e dei Fondi Interprofessionali.

Occorre rafforzare la normativa per i casi di appalti, outsourcing, cessioni di rami d'azienda. Vanno definiti accordi e norme quadro per garantire condizioni normative, salariali e di sicurezza adeguate ed una continuità di relazioni industriali che eviti l'emarginazione dei lavoratori interessati. Occorre costruire un quadro di certezza rispetto alle aree contrattuali di riferimento che, anche rispetto ai processi di liberalizzazione e in tutte le realtà a regime concessorio, argini il fenomeno del dumping contrattuale in particolare con la piena utilizzazione della "clausola sociale". Ai fini del rafforzamento e dell'estensione delle tutele sociali possono essere realizzati avvisi comuni tra le parti sociali, anche ai fini dell'emanazione di atti di indirizzo da parte delle Istituzioni preposte.

I temi della parità devono assumere una maggiore valenza contrattuale e configurarsi in normative definite e vincolanti. Va superato l'approccio che tende a regolare queste materie prevalentemente in termini di dichiarazioni di principio o di intenti programmatici.

Occorre sviluppare un'impostazione contrattuale che incoraggi le imprese ad assumere donne e offrire, al tempo stesso, strumenti per la conciliazione vita-lavoro.

La bilateralità offre una serie di strumenti attuativi esclusivamente "al servizio" della contrattazione; deve essere rafforzata e qualificata sia a livello nazionale che nel territorio, qualificandolo anche sui temi del welfare contrattuale in modo da garantirne la natura integrativa.

Va considerata la sempre maggiore incidenza della dimensione europea ed internazionale. L'internazionalizzazione dell'economia e delle imprese, i processi di mobilità transnazionale delle aziende, la localizzazione/delocalizzazione degli investimenti e delle produzioni richiedono strumenti di intervento e di governance che vanno oltre la dimensione nazionale. Il manifestarsi di forme spurie di contrattazione transnazionale, l'avvio di costituzione di società europee (sulla base delle recenti direttive), l'avvio della revisione della direttiva sui CAE rendono necessario un confronto su questo tema.

SECONDO LIVELLO

Va sostenuta la diffusione qualitativa e quantitativa del secondo livello di contrattazione. Vanno rafforzati gli strumenti già definiti dall'accordo del 23 luglio 2007 (decontribuzione pienamente pensionabile) con misure aggiuntive di detassazione.

Va affermata per via pattizia l'effettività e la piena agibilità del secondo livello di contrattazione. I CCNL dovranno prevedere, in termini di alternative, la sede aziendale o territoriale. Quest'ultima deve potersi dispiegare in una molteplicità di forme: regionale, provinciale, settoriale, di filiera, di comparto, di distretto, di sito. Questi obiettivi insieme danno compiutezza ed equilibrio al sistema contrattuale proposto. Le oggettive differenze tra i vari settori rendono necessario che siano i singoli CCNL a definire le articolazioni del secondo livello.

La contrattazione accrescitiva di secondo livello sarà incentrata sul salario per obiettivi rispetto a parametri di produttività, qualità, redditività, efficienza, efficacia.

Il legame tra quote di salario e il complesso degli obiettivi di un'impresa richiede trasparenza sul quadro economico-finanziario e di bilancio, rispetto dei tempi delle verifiche e una più approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione (assetti societari, situazioni debitorie e finanziarie). La finanziarizzazione dell'economia rende sempre più necessaria la conoscenza in tempo reale degli aspetti finanziari per poter "leggere" l'impresa.

I processi di trasformazione in atto richiedono una più alta capacità di contrattazione sull'organizzazione del lavoro, sulla condizione e prestazione lavorativa, sulla valorizzazione della professionalità -attraverso la formazione permanente -, sulle partite degli orari, su tutte le tematiche legate alla flessibilità contrattata, sul tema sempre più fondamentale della prevenzione e

della formazione su salute e sicurezza del lavoro.

DEMOCRAZIA E RAPPRESENTANZA

La riforma sulla rappresentanza va attuata per via pattizia attraverso un accordo generale quadro.

Rappresentanza e rappresentatività

Confermando per il settore pubblico l'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998 e la vigente legge sulla rappresentanza, facendo riferimento per la rappresentatività dei pensionati alle deleghe certificate dagli Enti previdenziali, per il settore privato viene indicato nel CNEL l'istituzione che, avvalendosi di specifici comitati con un alto profilo di competenza ed autonomia, certifichi la rappresentanza e la rappresentatività delle relative organizzazioni sindacali. Per il settore privato la base della certificazione sono i dati associativi, riferiti di norma alle deleghe, come possono essere numericamente rilevati dall'INPS, prevedendo un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali del DM10, e trasmessi complessivamente al CNEL, nonché i consensi elettorali risultanti ai verbali elettorali delle RSU, che andranno generalizzate dappertutto, come già regolamentate dall'Accordo interconfederale del 1 dicembre 1993 e dai CCNL, trasmessi dalle Confederazioni allo stesso CNEL. Cgil Cisl Uil intendono richiedere la riforma della governance degli enti previdenziali. In questa prospettiva i propri rappresentanti saranno eletti direttamente dalle lavoratrici e dai lavoratori. Il CNEL dovrà diventare l'istituzione certificatrice di ultima istanza della rappresentanza e della rappresentatività delle organizzazioni, e quindi destinataria anche dei dati certificati dall'ARAN e, per i pensionati, dagli Enti previdenziali.

Democrazia sindacale

Accordi confederali con valenza generale:

Le piattaforme sindacali vengono proposte unitariamente dalle segreterie, e dibattute negli organismi direttivi interessati i quali approvano le piattaforme da sottoporre successivamente alla consultazione dell'insieme dei lavoratori e dei pensionati. Tutto il percorso negoziale, dalla piattaforma alla firma, deve essere accompagnato da un costante coinvolgimento degli organismi delle Confederazioni, prevedendo momenti di verifica degli iscritti, e assemblee di tutti i lavoratori e pensionati. Le segreterie assumono le ipotesi di accordo, le sottopongono alla valutazione e approvazione dei rispettivi organismi direttivi per il mandato alla firma da parte delle stesse, previa consultazione certificata fra tutti i lavoratori, lavoratrici, pensionate e pensionati, come già fatto nel 1993 e nel 2007.

Accordi di categoria:

Le federazioni di categoria, nel quadro delle scelte di questo documento definiranno specifici regolamenti sulle procedure per i loro rinnovi contrattuali al fine di coinvolgere sia gli iscritti che tutti i lavoratori e le lavoratrici. Tali regolamenti dovranno prevedere sia il percorso per la costruzione delle piattaforme che per l'approvazione delle ipotesi di accordo. Insieme le categorie definiranno regole e criteri per l'elezione delle RSU e per una loro generalizzazione.

Il manifesto – 10 maggio 2008

Per il segretario della Fiom Gianni Rinaldini la riforma dei contratti è dettata da Confindustria. Il testo di Cgil, Cisl e Uil paga la mancata autonomia da un modello sociale pericoloso.

L'attacco è globale, ripartiamo dal lavoro

di Loris Campetti

«La globalizzazione fondata sul mercato e la competizione su base planetaria, con i suoi devastanti effetti sociali, politici e istituzionali segna una cesura nella storia del movimento sindacale, ne mette in discussione gli aspetti fondanti. Determina una contrapposizione tra lavoratori dei diversi paesi e all'interno dello stesso paese, e tende a eliminare i vincoli sociali. In relazione con questo scenario parte l'assalto al contratto nazionale di lavoro». Il segretario generale della Fiom inquadra così il duro confronto sulla riforma del sistema contrattuale e sulla natura del sindacato. Al direttivo della Cgil, Gianni Rinaldini ha solo nominato il suo giudizio negativo sulla piattaforma, per poi annunciare la sua autosospensione se non verranno ritirate le misure repressive contro il gruppo dirigente Fiom di Milano, di cui il manifesto ha riferito nei giorni scorsi. Una sospensione decisa dal comitato di garanzia della Cgil Lombardia, «senza senso, un provvedimento sproporzionato rispetto ai fatti

contestati - non aver impedito a un delegato espulso dalla Cgil di prendere la parola in una riunione del direttivo Fiom, ndr - di cui mi assumo la responsabilità. Un provvedimento deciso venti giorni prima, se viene comunicato nel corso di un direttivo delicato, rischia di inquinare il confronto politico sulla riforma contrattuale».

D. Stai denunciando un nesso tra l'attacco alla Fiom e questo confronto?

R. Non ho elementi per farlo, registro che le evidenti pulsioni nell'organizzazione rischiano di degenerare. La Cgil ha vissuto periodi ben più difficili (in relazione alle vicende connesse con il terrorismo, ndr), tenendo sempre saldo il terreno della democrazia. Mi aspetto che questo criterio venga salvaguardato.

D. Sulla riforma dei contratti, l'immagine che arriva è ancora quella dello scontro tra moderati e radicali. E' così?

R. Non è così, l'unica posizione radicale in campo è nella relazione del presidente di Confindustria: Marcegaglia non fa che trarre a suo vantaggio le conseguenze della radicalità della globalizzazione.

D. In che senso la globalizzazione cambia ruolo e la natura sindacato?

R. Partiamo da un dato: la crisi dei sindacati in Italia, in Europa e nel mondo. Chi finge che la crisi riguardi la sola politica si rifiuta di guardare in faccia la realtà. Quando parlo di crisi del sindacato parlo anche della Fiom, sia chiaro. Ci vorrebbe un po' di umiltà per aprire un confronto democratico sul nostro futuro. La cosa peggiore è fingere di non vedere i mutamenti, cavandosela con un qualche accordo. Io dico solo questo: abbiamo festeggiato il 1° Maggio, nato sull'obiettivo strategico delle 8 ore. Esiste oggi un obiettivo generale e unificante? Questo interrogativo dovrebbe stare al centro del prossimo congresso della Cgil, giacché quello scorso è stato schiacciato sul rapporto con il governo Prodi.

D. Dopo la sconfitta elettorale, Epifani ha detto che la linea della Cgil verso il governo Berlusconi sarebbe stata caratterizzata dalla stessa autonomia manifestata verso il governo Prodi...

R. Il terremoto elettorale, dentro il sistema bipolare, impone una diversa declinazione della categoria dell'autonomia e dell'indipendenza. che vanno riempite di contenuti progettuali, in relazione alla dinamica contrattuale. E' ora di fare il bilancio di un sistema concertativo che ci riduce a concordare o meno sulle Finanziarie. Di anno in anno non ci resta che scegliere se stare con il governo o con l'opposizione. Un sistema così distrugge l'autonomia. Ha ragione Carniti, la concertazione deve avere obiettivi e tempi definiti, altrimenti si snatura il sindacato. Il sistema di regole va ripensato.

D. E ti sembra che la direzione indicata dalla piattaforma confederale vada nella direzione che tu auspichi?

R. Governo e Confindustria vogliono ridurre il contratto nazionale al recupero dell'inflazione. Inoltre, pretendono di definire i limiti della contrattazione di 2° livello legandola alla produttività e redditività dell'impresa. Siamo all'intervento diretto del governo sulla contrattazione e le parti sociali attraverso la detassazione del premio di risultato, con un effetto distorcente sulla struttura fiscale, aggravando le disuguaglianze (tra chi i pochi che hanno e i tanti che non hanno il contratto aziendale), mettendo in discussione la progressività della pressione fiscale. Se questi sono i presupposti, ritengo sbagliato che il sindacato non si batta perché la contrattazione nazionale possa aumentare le retribuzioni reali.

D. Rispetto alla bozza iniziale c'è una modifica: dalla «difesa» dei salari dall'inflazione si passa al loro «sostegno e valorizzazione». Che vuol dire?

R. Non spetta a me definire il significato preciso di questa formula oscura, ma al tavolo di trattativa nel tempo di due secondi bisognerà dire se si parla di crescita, o pur sempre di difesa dei salari.

D. Berlusconi ha promesso che nel primo atto di governo defiscalizzerà gli straordinari, ma dalle confederazioni non arrivano forti segnali di protesta.

R. Una scelta sbagliata, che punta all'allungamento dell'orario di lavoro e alla divisione dei lavoratori. Un errore già compiuto dal governo Prodi che eliminò la sovracontribuzione. Anche la detassazione del premio di risultato, che è nel protocollo sul welfare, ha aperto la strada agli affondi

di Berlusconi.

D. Perdita di autonomia sindacale e rischio che passi un modello aziendalistico. Ma quale modello auspichi?

R. Dobbiamo ripartire dalla contrattazione nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di riunificare il lavoro. Rimettendo al centro la condizione di lavoro, pur se i margini di contrattazione sono ridotti con l'introduzione di metriche internazionali sui ritmi e l'organizzazione.

D. Quel che dici presuppone una riforma del sindacato di base. Che ne sanno i delegati delle condizioni dei lavoratori, se il loro ruolo è di portare in fabbrica le posizioni dei sindacati?

R. Dobbiamo andare in controtendenza e lavorare a una riforma delle Rsu, ricostruendo una rappresentanza delle condizioni materiali. E insieme semplificare e riunificare, dato che dentro una stessa fabbrica convivono e confliggono anche 6 o 7 diversi contratti.

D. Una strada in salita, in una stagione in cui la sinistra è stata espulsa dal Parlamento.

R. Non entro nel merito del quadro politico, solo segnalo che la globalizzazione riguarda anche la politica e la sua autonomia. Invece la politica sembra assorta nei suoi problemi identitari. Il disastro elettorale ci interroga tutti sul significato, e le caratteristiche, di una forza di sinistra, qui e nel mondo, ora e per il futuro, mentre aumentano le disuguaglianze e si rendono più evidenti le contraddizioni strutturali - siamo alle rivolte del pane.

D. Il problema della democrazia riguarda anche le regole di vita sindacali. Sulla contrattazione assisteremo a una replica della consultazione sul welfare?

R. Sulla piattaforma non c'è una consultazione certificata, con il voto di tutti i lavoratori per intenderci. E' assurdo pensare che su una questione così rilevante ci si debba limitare al voto del direttivo confederale, senza consentire ai dirigenti di categoria di dire la loro.

D. Ma quando al centro sarà definito il testo dell'accordo e si arriverà alla consultazione vincolante e certificata, accetterai di andare nelle assemblee a difendere un testo che non condividi, com'è successo con il protocollo sul welfare?

R. Non so quale sarà il testo su cui si chiederà l'opinione dei lavoratori, vedremo. Comunque non ho alcuna intenzione di andare nelle assemblee a sostenere ipotesi di riforma che non condivido.

Note su "Linee di riforma della struttura della contrattazione"

di Cosimo Scarinzi

Si affermerà che nessuno vuole cancellare il contratto nazionale, esattamente come così si diceva quando è cominciato il processo di smantellamento della scala mobile. Purtroppo la logica è la stessa di allora.

Se ci sediamo al tavolo accettando un'impostazione che dice che per guadagnare di più bisogna dare più produttività e questa la si deve recuperare in azienda, è inevitabile che si finisca per ridimensionare il già tenue ruolo del contratto nazionale a favore non della contrattazione aziendale, ma del salario individuale. Se poi si pensa che la contrattazione territoriale possa aumentare salari e poteri, coprendo i buchi vecchi e nuovi del contratto nazionale, allora le esperienze del contratto dei lavoratori agricoli e degli artigiani ci dicono che è vero esattamente il contrario e che la contrattazione territoriale verrà istituita solo se porterà alle gabbie salariali.

Dal "Documento presentato da Giorgio Cremaschi e Dino Greco al Direttivo della Cgil del 7 maggio 2008"

Quello che colpisce, leggendo le prese di posizione della sinistra CGIL, è la piena condivisibilità di quanto affermano nel merito delle scelte del sindacato di appartenenza e la pertinace mancanza di consequenzialità dal punto di vista delle scelte generali dei suoi esponenti.

Se, infatti, con le ultime prese di posizione, la CGIL ha, in un sol colpo, deciso di attenuare le tradizionali differenze rispetto alla CISL e, soprattutto, assunto come propria la posizione di Confindustria e del governo, non è ragionevole supporre che il gruppo dirigente di questo sindacato sia impazzito. È, al contrario evidente, che la CGIL ritiene inevitabile l'ennesimo scambio fra concessioni alle controparti e garanzie per il proprio apparato, per un verso, e che fa proprio l'orientamento generale del Partito Democratico sulla necessità di un'opposizione "ragionevole" per l'altro.

Lasciando, per ora da parte le sofferenze di questo settore della burocrazia sindacale è opportuno entrare nel merito delle novità che dovremo affrontare nel prossimo periodo.

Come è noto, il 7 maggio 2008, CGIL-CISL-UIL hanno approvato un importante documento "Linee di riforma della struttura della contrattazione". È bene ricordare, per evitare forzature interpretative, che si tratta della proposta di parte sindacale sul tema e che il prodotto finale del confronto con il padronato ed il governo potrebbe essere significativamente diverso, in peggio ca va sans dire.

La prima considerazione da fare è sin banale ma è bene farla, come la nuova maggioranza parlamentare ha prodotto a gran velocità un esecutivo, altrettanto velocemente la burocrazia sindacale ha scelto l'unità al proprio interno nei rapporti con il governo e con il padronato.

Fatto salvo che vi potrebbero essere rovesciamenti di prospettiva anche abbastanza rapidi, questa scelta dimostra la volontà della CGIL di evitare il ripetersi dello scenario 2001 - 2006 con CISL ed UIL dialoganti con il governo delle destre e la CGIL a produrre animazione sociale. Che questa scelta sia in relazione con la probabile solidità dell'attuale maggioranza parlamentare pare sin troppo evidente. Insomma sembra che Epifani e C. abbiano deciso che, se non possono combattere governo e confindustria, è opportuno farseli amici.

A questo giro CGIL-CISL-UIL parlano, come si suol dire, con una voce sola e lo fanno su questioni rilevanti.

Molto sinteticamente:

- Si ipotizza un modello contrattuale basato su di un contratto nazionale debole e su di un aumento di rilevanza della cosiddetta contrattazione di secondo livello, quella aziendale che si immagina però articolabile mediante l'introduzione di diverse forme contrattuali quale quella territoriale. In astratto, un ruolo maggiore della contrattazione aziendale non è un male visto che è quella sulla quale i lavoratori hanno maggiore possibilità di incidere direttamente. Se consideriamo, però, il fatto che i contratti aziendali sono inesistenti per la grande maggioranza delle imprese e per la maggioranza dei lavoratori e lo stato attuale dei rapporti di forza fra le classi, è evidente che la riforma della quale ragioniamo non farebbe che ratificare e rafforzare l'attuale tendenza a contratti nazionali miserevoli. L'ipotetica contrattazione territoriale della quale parla il documento sembra alludere singolarmente alle gabbie salariali invocate dai leghisti. È comunque chiaro che i nostri eroi fanno proprie le richieste di confindustria e propongono al padronato quello che il padronato voleva sentirsi proporre;
- La detassazione degli straordinari, poi, è, nei fatti, un regalo al padronato visto che implica una riduzione secca del costo degli straordinari ed un cedimento alla logica dello scambio secco fra retribuzioni e prolungamento nei fatti dell'orario di lavoro. Questo senza calcolare la ricaduta di questo taglio delle tasse sul welfare. In estrema sintesi, le imprese che fanno profitti e che ne hanno l'esigenza "concederanno" straordinari con l'effetto di accrescere la differenza di retribuzione reale fra i lavoratori;
- Sempre in quest'ottica, CGIL-CISL-UIL propongono il passaggio dall'attuale tempistica contrattuale, quadriennio normativo a biennio economico, al triennio. In pratica propongono di fare i contratti, per la parte economica, ogni tre anni anziché ogni due. Naturalmente

prevedono orribili sanzioni per chi non ottemperi a questi tempi ma, celie a parte, se oggi un contratto si chiude con un secco ritardo, portando i tempi da due a tre anni, il ritardo non potrà che accrescersi e, in ogni caso, per i lavoratori la dilatazione dei tempi di chiusura dei contratti è oggettivamente un danno.

- D'altro canto, i nostri eroi non mancando di fantasia e rigore e, di conseguenza, propongono di ridurre seccamente il numero degli attuali contratti. In apparenza una riforma ovvia, in realtà un sistema per omogeneizzare i contratti al ribasso.

Sulle questioni che riguardano i lavoratori vi sarebbe non poco da dire. Vale però la pena di domandarsi perché CGIL-CISL-UIL facciano questa proposta e, soprattutto, cosa si attendano in cambio.

In estrema sintesi, pare evidente che si propongono di garantirsi quel monopolio della rappresentanza che hanno conquistato in decenni di concertazione. La proposta, infatti, affida alla contrattazione, e quindi a loro stessi, la definizione della delicata materia dei diritti e delle libertà sindacali, accresce i privilegi ed i finanziamenti ai sindacati concertativi, scambia, come di consuetudine, diritti dei lavoratori con diritti ed interessi delle organizzazione che pretendono di rappresentarli.

Di conseguenza, la denuncia puntuale di questa proposta sarà, nel prossimo periodo, assolutamente necessaria.

Il salario differito: pensione e TFR

Cestes proteo n. 2 2007

TFR: storia e cronaca di uno scippo annunciato

di Enzo di Brango

1. Come ti af...fondo la pensione

La previdenza complementare venne istituita nei modi e nelle forme di natura generalizzata subito dopo il varo della prima, vera riforma in senso peggiorativo delle pensioni: la riforma Amato che divenne operativa dal 1° gennaio 1993. Il dibattito politico e sindacale sia sulla previdenza pubblica che su quella complementare fu acceso e rappresentò un'ulteriore tappa progressiva verso lo scollamento tra classe politica e società civile, tra sindacati ufficiali e sindacati di base. C'erano, però, alla base delle valutazioni dell'allora governo in carica due questioni che oggi, con l'esperienza maturata, vale la pena di riproporre. La prima valutazione era rappresentata dal fatto che la riforma "Amato" avrebbe decurtato l'assegno pensionistico in misura progressiva (cioè con più incisività sulle generazioni future), la seconda era che la necessità di dare impulso a politiche sempre più aderenti a logiche neoliberiste rendeva necessario ottenere una sorta di stabilità dei mercati finanziari per consentire ai potentati economici azioni sempre più radicali in materia di economia, senza il timore di sprofondare il paese nella recessione (a questa seconda logica tentò di rispondere, in maniera perversa, anche l'accordo del luglio '93). La costituzione dei Fondi pensione complementari, quindi, effetto e non causa della riforma previdenziale, a detta del governo Amato doveva garantire ai lavoratori un assegno che avrebbe dovuto colmare il gap che si sarebbe generato tra il calcolo della pensione con il previgente sistema ed il calcolo della pensione con il nuovo sistema; inoltre, per far fronte alla seconda questione, si sarebbero dovuti immettere sui mercati finanziari ingenti capitali la cui natura fosse quella di investimenti a medio e lungo termine in modo tale da stabilizzare la Borsa e sottrarre un consistente numero di SpA dall'incubo della turbolenza dei mercati. Oggi possiamo affermare, senza timore di essere smentiti, che né l'uno né l'altro obiettivo sono stati raggiunti. Il miraggio di un assegno complementare decente, tale almeno da assicurare alle giovani generazioni un tasso di sostituzione del 30-35% (quello che effettivamente andranno a perdere a seguito anche delle altre riforme in materia previdenziale nel frattempo intervenute) non è assolutamente un obiettivo alla portata dei Fondi pensione, né il mercato finanziario italiano si è potuto avvalere degli investimenti di questi come garanzia di stabilità.

2. L'assegno complementare

Secondo le stime più rosee un lavoratore assunto oggi, lavorando per 40 anni dovrebbe raggiungere un tasso di sostituzione di poco inferiore al 50%, mentre con il sistema retributivo avrebbe raggiunto l'80% dell'ultima retribuzione. Ossia, facendo un calcolo ai valori attuali, lasciando il lavoro con uno stipendio di 1.200 euro avrebbe ottenuto una pensione di 960 euro ed una liquidazione lorda di circa 90.000 euro. In realtà al lavoratore, facendo salvo il Tfr, andrà una pensione di scarsi 600 euro. Il Fondo pensione complementare dovrebbe garantire quindi una integrazione di 360 euro mensili ed una liquidazione di pari portata. Supponiamo che questo lavoratore si iscriva, da subito, ad un Fondo complementare per la rendita vitalizia, versando il suo contributo, ottenendone uno di pari entità dal datore di lavoro ed impiegando tutto il suo Tfr. Stimiamo un versamento composto dal contributo mensile paritetico in 30 euro (15 del lavoratore e 15 del datore di lavoro) e dal Tfr: alla fine della sua attività lavorativa il lavoratore in questione avrà un capitale accumulato nel Fondo pari a 104.400 euro. Ora dovremmo aggiungere le rendite derivanti dai mercati finanziari che, ovviamente, non possiamo conoscere a priori. Vogliamo comunque seguire il criterio che spesso oggi si spende per convincere i lavoratori a trasferire il Tfr nei Fondi pensione, ossia che l'arco temporale medio-lungo rappresenti una garanzia di migliori rendimenti rispetto al Tfr in azienda (se vale per le sirene, dovrebbe valere anche per i

navigatori...). Da una media ponderata degli ultimi 5 anni possiamo desumere che tale rendimento si aggira intorno al 7%, 1,4/anno (le medie, si sa, fanno sempre riferimento alla "statistica di Trilussa...") che andremo ad applicare annualmente sul capitale e, quindi, successivamente anche sulle rivalutazioni. Otterremo dopo 40 anni un capitale complessivo di euro 127.000 che, per la tassazione, va così scomposto: 104.400 euro, costituenti il capitale, saranno tassati al 9% (l'aliquota più favorevole), le rendite finanziarie, 22.600 euro, all'11% (art. 17 D.lgs 252/2005). Alla fine il calcolo dell'assegno pensionistico e della liquidazione sarà fatto su un montante di 115.000 euro. Il lavoratore porterà a casa il 50%, 57.500 euro, in forma capitale (come liquidazione) ed avrà un assegno mensile calcolato sulla restante cifra. Noi calcoleremo l'assegno alle tavole attuariali di oggi, non avendone altre certe per cui prendiamo a riferimento l'età presunta di morte (dato Istat) di 77 anni per un lavoratore di sesso maschile e di 83 di sesso femminile. Al lavoratore di sesso maschile verrebbe un assegno mensile di 368 euro, al lavoratore di sesso femminile un assegno di 246 euro. Con questa dinamica certificherebbero una certa par condicio (non tenendo conto che il contributo che il lavoratore versa al Fondo è un costo aggiuntivo che pesa sulla sua busta paga, mese per mese, per quarant'anni) tra il lavoratore a regime retributivo ed uno a regime contributivo, ma solo nel caso che si tratti di un lavoratore di sesso maschile. Stiamo parlando di un'Italia però che non esiste, dell'Italia che ci raccontano Berlusconi, Prodi e Bruno Vespa, un'Italia dove tutti a 25 anni hanno un lavoro a tempo indeterminato, le Borse tirano e gli stipendi ti fanno arrivare tranquillamente alla quarta settimana. Ma dovrebbe essere, nel contempo, un'Italia che nei prossimi quarant'anni non dovrebbe registrare nessun miglioramento circa l'aspettativa di vita, come invece si deve legittimamente sperare, poiché un aumento auspicabile dell'aspettativa di vita determinerebbe una sensibile riduzione dell'assegno pensionistico, sia pubblico che privato. L'altra Italia, quella "maggioranza silenziosa" di cittadini che non ha un lavoro stabile, anzi non ha lavoro o che non potrà lavorare 40 anni perché ha fatto lavori pesanti e/o ha cominciato solo a 35 anni ad uscire dalla precarietà...? Si può purtroppo sostenere, con estremo realismo, che il primo obiettivo a sostegno della tesi di garantire lo stesso livello delle pensioni tra vecchi e nuovi lavoratori è fallito ancor prima di verificare l'andamento del regime delle prestazioni a cui i Fondi negoziali, per la loro "giovane età", non sono ancora giunti.

3. L'insostenibile tesi della stabilità dei mercati finanziari

Sul secondo obiettivo non c'è molto da spendere; lo scenario è davanti agli occhi di tutti. Abbiamo in Italia un mercato finanziario che, più che essere una Borsa può definirsi una busta di cellophane: "la Borsa italiana - sostiene Luciano Vasapollo - è arretrata proprio per lo scarso numero di società quotate e lo sviluppo dei Fondi pensione, anzi, favorirebbe la domanda di azioni e non l'offerta, destabilizzando ulteriormente il mercato interno e rafforzando le Borse di area anglosassone e nipponica". Qualche centinaio di titoli, aggiungiamo noi, pochissimi di livello internazionale, da attrarre poco o per niente investitori di una certa rilevanza. Ed infatti la stragrande maggioranza dei Fondi negoziali, compresi quelli che effettuano investimenti prudenziali e/o etici, non hanno grandi fette del loro capitale sui mercati italiani, anzi. Se non stabilizzano la Borsa italiana, anche la favola della stabilità dei mercati, intesa in senso più generale, se può apparire rispettabile ad una considerazione superficiale, non trova riscontro alcuno nei fatti. È vero che i capitali investiti dai Fondi sono costituiti da riserve finanziarie in genere destinate a collocamenti di medio-lungo termine e quindi potrebbero facilmente essere scambiati per elementi di stabilità, ma essi, nel contempo, non sono fissi ed inamovibili anzi... Tanto è vero che dietro la recente crisi dei mercati asiatici si ipotizza un ruolo di prim'ordine di alcuni Fondi pensione che hanno disinvestito le enormi masse di capitale che gestiscono. È, quindi, facilmente dimostrabile che "i Fondi pensione diventano fattore destabilizzante non solo del corso dei titoli, ma dello stesso assetto economico-sociale e politico dei vari paesi che di volta in volta diventano bersaglio della speculazione finanziaria internazionale, creando seri scompensi sociali in termini di sottrazione di risorse agli impieghi in investimenti reali, quindi aumentando la disoccupazione, abbattendo, nel contempo, le garanzie sociali collettive".

4. Lo scippo definitivo del Tfr

È giusto anche affrontare questo argomento attraverso un aspetto spesso tenuto in scarsa considerazione dagli opinionisti politici. Non si vuole qui proporre un'analisi delle varie posizioni che in questo periodo circolano sulla stampa, nei dibattiti e nelle varie occasioni di confronto dialettico, condividendo il giudizio a suo tempo espresso dalla Rdb-Cub che "il passaggio del Tfr ai Fondi pensione si inserisce nel discorso di attacco al Welfare che va avanti da molti anni e che sembra non

avere colore, nel senso che tutti i governi che si sono susseguiti negli ultimi anni, siano essi stati di centro-sinistra o di centro-destra, hanno puntato i riflettori sulla sanità, sulla scuola e sulla previdenza pubblica in particolare, come elementi in cui introdurre riforme che puntavano essenzialmente a un dato, quello di togliere dalla sfera pubblica la gestione di questi importanti pezzi dello stato sociale". Si ritiene, invece, non residuale ripercorrere la storia del Tfr attraverso alcune riflessioni che non vanno sottovalutate. L'utilizzo del Trattamento di fine rapporto per finanziare la previdenza complementare scaturisce solo dal 1993, con il Dlgs 124, ma, in effetti i primi Fondi pensione (sia di natura negoziale che aperti) sono sorti nella seconda metà degli anni novanta. Torniamo indietro nel tempo e proviamo ad immaginare cosa possa essere accaduto al nostro Tfr nel decennio 1986/1995, periodo nel quale non vi erano Fondi pensione operativi. Poniamo, ad esempio, che l'azienda "x" abbia assunto il lavoratore "y" nel mese di gennaio 1986 ed abbia deciso di investire il Tfr di "y" (2.000 euro l'anno) in buoni del tesoro 1/10 anni. Calcolando la rivalutazione del Tfr dovuta al lavoratore, in un decennio si otterrebbe la seguente dinamica: Nella colonna 2 abbiamo riportato il tasso di rendimento del Tfr in azienda (1,5% + 75% dell'inflazione), nella colonna "3" il tasso di rendimento reale dei buoni del tesoro, nella colonna "4" la differenza attiva a favore dell'investitore (l'azienda), nella colonna "5" la dinamica di crescita del Tfr del lavoratore, nella colonna "6" l'utile complessivo maturato sul mercato dai buoni del tesoro, nella colonna "7" quanto di questo utile è andato ad incrementare effettivamente il Tfr del lavoratore (e, quindi, reinvestito in colonna "5"), nella colonna "8" quanto è andato in tasca al datore di lavoro (non più reinvestito). Ora, se anziché un lavoratore, nel 1986 l'azienda ne avesse assunti 10, in 10 anni si sarebbe autofinanziato il costo di un anno di tre lavoratori di fascia medio-bassa: $6.641,86 \times 10 = 66.418,60$ euro, ossia tre lavoratori dal costo unitario annuo di circa 22.100 Euro. Ossia il 30% della forza lavoro, dopo 10 anni, poteva essere retribuita, per un anno, con gli interessi maturati dall'investimento sul mercato delle liquidità derivanti dal Tfr! E questo solo se parliamo di investimenti, per così dire "tranquilli" (buoni del tesoro). Non è naturale credere che un "capitano d'azienda" si limiterebbe a prodotti prudenziali trattandosi, peraltro, di soldi non propri. Anzi, la prudenza è stata utilizzata nel calcolo esposto dove non si è previsto nemmeno il reinvestimento dell'utile annuo (col. 8). Viene da chiedersi se, per esempio, in fase di rinnovi contrattuali, di calcolo del costo del lavoro, ecc., si sia mai affrontato, tra le parti sociali e datoriali, un ragionamento sull'argomento... Quanto del costo del lavoro si è trasformato in profitto e quindi in plusvalore assoluto per il datore di lavoro? È evidente che il lavoratore, sin dall'istituzione del regime di Tfr, sia stato l'unico ad essere escluso non solo da parte della sua retribuzione ma anche dal suo intero risparmio previdenziale. Infatti "Il Tfr è un emolumento spettante al lavoratore subordinato in caso di cessazione del rapporto di lavoro. È stato introdotto dall'articolo 1 della legge 29.5.1982 n° 297, che ha sostituito il precedente testo dell'articolo 2120 del codice civile riguardante l'indennità di anzianità. Rappresenta, quindi, "un'evoluzione" dell'indennità di anzianità. Quest'ultima venne creata nel 1924 per la sola categoria degli impiegati e successivamente (1941) estesa agli operai. Costituiva un indennizzo per il lavoratore in caso di licenziamento senza colpa (non spettava in caso di dimissioni volontarie o licenziamento per colpa grave) ed al tempo stesso un disincentivo per il datore a licenziare il dipendente. Con il divieto di licenziamento senza giustificato motivo, di cui alla legge 604/66, si ritenne di conservare l'istituto anche se privo della funzione per il quale era stato introdotto inizialmente, attribuendo al lavoratore il diritto all'indennità di anzianità in tutti i casi di cessazione del rapporto, e proprio questa "filosofia" ha dato origine alle due correnti di pensiero:

Tfr come salario differito del lavoratore;

Tfr come risparmio previdenziale del lavoratore.

Probabilmente sono vere entrambe (si cfr. al riguardo le sentenze della Corte Cost. n°C70/179, C74/1618, C84/44) che considerano il Tfr alternativamente come una forma di retribuzione differita, di risparmio obbligatorio, di retribuzione soggetta ad uno speciale regime". La strana saldatura tra sindacato confederale e Confindustria sulla vicenda complessiva della scelta sulla destinazione del Tfr non si è generata su interessi comuni, a meno che, ancora una volta, gli interessi delle due parti (conflittuali?) siano divenuti coincidenti a spese dei lavoratori. Non si capirebbe (a meno di una capziosità che l'esperienza potrebbe indurre) perché un mancato finanziamento collegato alla rinuncia ad eventuali rendite, che non sono profitti derivati direttamente dalla produzione, si celano dietro le grandi resistenze poste in essere da parte delle associazioni datoriali allo smobilizzo del Tfr per la previdenza complementare, debba aver creato problemi anche al sindacato confederale....

5. Alcune riflessioni: la parola al conflitto sociale

I Fondi pensione, pertanto, sono solo un effetto della causa, ossia la conseguenza dello smantellamento complessivo del sistema previdenziale italiano perpetrato dal 1992 in poi con molteplici provvedimenti che ne connotano di fatto anche l'estrema provvisorietà. Non esiste, a livello europeo, uno Stato che abbia modificato la previdenza pubblica 5 volte in dodici anni e si appresta alla sesta modifica proprio in questi mesi. Ciò dimostra quanto sia diventato precario ormai non solo il sistema previdenziale ma anche la discussione su di esso. Proprio per un contesto di questo tipo rischia ovviamente di interpretare un ruolo residuale la battaglia contro i Fondi pensione, dato che il marcio è alla fonte. A partire dalla questione del Tfr, abbiamo sempre più chiara la logica di un sistema che tenta, aldilà del pur evidente accaparramento di cospicue somme di liquidità, di escludere dalla sua centralità la figura del lavoratore, anche quando si tratta di decidere di denaro di sua proprietà. Ritorna impellente, quindi, la questione della centralità dell'interesse e dei bisogni dei lavoratori che va riconquistata anche con una battaglia chiara e netta sulla previdenza pubblica, insieme alle non tramontate lotte per il salario diretto, per le condizioni di lavoro, per lo stato sociale, contro la guerra, per la sostenibilità ambientale e per i diritti del lavoro e i diritti civili e sociali in generale. In materia di previdenza, più specificatamente, è nella battaglia sull'esigibilità reale di una pensione pubblica decente che lo scontro lavoro-capitale assume un senso compiuto: non ne avrebbe o avrebbe comunque poco senso concentrare la lotta solo sulla previdenza complementare. In presenza di una previdenza pubblica vera, solvibile, adeguatamente remunerativa i Fondi complementari si estinguerebbero da soli, ovvero rientrerebbero in una logica di "pubblico" come fosse una sorta di nazionalizzazione del cosiddetto "secondo pilastro". Considerando persa in partenza la battaglia per indurre a riflessione il sindacato confederale, è nella tensione delle lotte di base dei lavoratori che va tentata la ricerca dei contorni del conflitto e l'attivazione di tattiche dall'ampio portato strategico per la riconduzione a "pubblico" di quanto si sta privatizzando con enormi profitti per il capitale.

Per approfondimenti su tali temi si veda:

- Rita Martufi, Luciano Vasapollo "Le Pensioni a Fondo". Mediaprint, Roma 2000.
- www.repubblica.it/speciale/2007/tfr/quanto_vali_01.html.
- Vasapollo, L., intervento all'incontro-dibattito del 12 novembre 2004 in Quaderni Cestes n. 11, suppl. Proteo, Marzo 2005, pag. 14 e 15
- Leonardi, P., intervento all'incontro-dibattito del 12 novembre 2004, cit., pag. 3.
- Di Brango V. e Pulone P., I Fondi Pensione, C.A.F.I. Editore, Roma 2007, pagg. 93-94.

da "la Repubblica" del 5 luglio 2007

Lettera aperta all'Inps sulle pensioni italiane

di Luciano Gallino

Signori Presidenti del Consiglio d'Amministrazione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'Inps, abbiamo bisogno di lumi.

Siamo un gruppo di persone i cui figli e nipoti sono preoccupati perché temono che a suo tempo non avranno più una pensione, o almeno una pensione decente.

Alla base delle loro preoccupazioni vi è un'idea fissa: che il bilancio dell'Inps sia un disastro, o ci sia vicino. L'hanno interiorizzata sentendo quanto affermano ogni giorno politici, economisti ed esperti di previdenza, associazioni imprenditoriali, esponenti della Commissione europea. Non tutti costoro, è vero, menzionano esplicitamente l'Inps. Ma tutti sostengono che le uscite dovute al pagamento delle pensioni risultano talmente superiori alle entrate da rappresentare una minaccia devastante per i conti dello Stato. Che tale deficit peggiorerà di sicuro nei decenni a venire, poiché pensionati sempre più vecchi riscuotono la pensione più a lungo, mentre diminuisce il numero di lavoratori attivi che pagano i contributi.

Che allo scopo di ridurre il monte delle pensioni erogate in futuro bisogna allungare al più presto l'età pensionabile e abbassare i coefficienti che trasformano il salario in pensione. Dal complesso di

tali affermazioni pare evidente che chi parla ha in mente anzitutto l'istituto che eroga quasi il 75%, in valore, di tutte le pensioni italiane. Cioè l'INPS. E il suo bilancio.

Pressati dai nostri giovani – quasi tutti lavoratori dipendenti o prossimi a diventarlo – che ci domandano dove stia l'insostenibile pesantezza del deficit della previdenza pubblica che minaccia il loro futuro, abbiamo passato qualche sera, in gruppo, a scorrere il bilancio preventivo 2007 dell'Inps. Tomo I, pagine 933. Ed ora abbiamo un problema.. Perché non siamo riusciti a comprendere da dove provenga la necessità categorica di elevare subito l'età pensionabile, e di abbassare l'entità delle future pensioni, pena il crollo della solidarietà tra le generazioni ed altre catastrofi.

Quel poco che noi, genitori e nonni inesperti, crediamo di aver capito lo possiamo riassumere così: lo stato trasferirà dal proprio bilancio a quello dell'Inps, nel 2007, 72,3 miliardi di euro.

Cifra enorme. Quasi 5 punti di PIL. Vista questa cifra (a pag. 90), ci siamo detti: ecco dove sta la voragine che minaccia di ingoiare le pensioni dei nostri figli e nipoti. Poi qualcuno ha notato che il titolo della pagina riguarda non il pagamento delle ordinarie pensioni, bensì gli oneri non previdenziali. I quali ammonteranno a 74,2 miliardi in tutto, coperti dallo stato per la cifra che s'è detto e per 1,9 miliardi da altre entrate. Gli oneri non previdenziali sono per quasi la metà uscite che, per definizione, non presuppongono nessuna entrata in forma di contributi.

Si tratta di:

- interventi per il mantenimento del salario (2,5 miliardi);
- oneri a sostegno della famiglia (2,7 miliardi);
- assegni ed indennità agli invalidi civili (13,5 miliardi);
- sgravi dagli oneri sociali ed altre agevolazioni (12,7 miliardi).

Sono tutti oneri sacrosanti, che lo stato ha il dovere di sostenere. Ha quindi chiesto all'Inps di gestirli, cosa che dal 1988 l'istituto fa con una cassa separata, la Gestione degli Interventi Assistenziali (GIAS). Però chi prende il totale di questi oneri per sostenere che la normale previdenza costa ai contribuenti oltre 70 miliardi l'anno, per cui è necessario tagliare qui ed ora le pensioni ordinarie, forse ha esaminato un po' troppo alla svelta i bilanci dell'Inps. O, nel caso del bilancio preventivo 2007, si è fermato a pagina 89.

Poiché quasi tutti i nostri giovani sono o saranno lavoratori dipendenti, siamo andati a cercare nel bilancio quale rapporto esista tra le entrate del Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) in forma di contributi, e le uscite in forma di pensioni.

Anche qui, sulle prime, credevamo di aver letto male.

Il FPLD in senso stretto avrà un avanzo di esercizio, nel 2007, di quasi 3,5 miliardi (pagina 219). In altre parole, i contributi che entrano superano di 3,5 miliardi le pensioni che escono. Ma poiché adesso sono stati accollati, con gli anni, degli ex Fondi che generano rilevanti disavanzi (trasporti, elettrici, telefonici, più l'INPDAI, l'ex Fondo dirigenti di azienda che quest'anno sarà in rosso per 2,8 miliardi) il FPLD farà segnare un passivo di 2,9 miliardi di euro.

Il bilancio Inps definisce appropriatamente "singolare" il caso del FPLD (pagina 162). In effetti, esso appare ancor più singolare ove si consideri che il passivo egli ex Fondi, per un totale di 6,3 miliardi, è generato da poche centinaia di migliaia di pensioni. Per contro, le pensioni del FPLD sono nove milioni e seicentomila, ben il 96% del totale. Tuttavia sono proprio anzitutto queste ultime di cui la riforma delle pensioni vorrebbe ridurre l'entità, in base all'assunto che i lavoratori attivi non ce la fanno più ad alimentare un monte contributi sufficiente a pagare le pensioni di oggi e di domani.

Vi sono in verità altri temi, connessi al bilancio Inps, che nel nostro gruppo inter-generazionale di discussione hanno fatto emergere dei dubbi. Ad esempio: le pensioni di domani, indicano i grafici su cui siamo capitati, sarebbero a rischio perché senza interventi drastici sul monte pensioni esse arriveranno verso il 2040 a superare il 16% del PIL, in tal modo generando un onere intollerabile per il bilancio dello stato. Però a noi risulta che il totale delle pensioni pubbliche, erogate dall'Inps e da altri enti, al netto delle gestioni o spese assistenziali in senso stretto (le citate GIAS) rappresentavano nel 2005, ultimo anno per cui si hanno dati consolidati, l'11,7% del PIL. Le GIAS valevano da sole oltre 2 punti di PIL, pari a 30,1 miliardi. Le gestioni previdenziali dell'Inps incideranno sul PIL del 2007 per il 9,7%, ma se si escludono il fondo ferrovie e l'ex INPDAI arriveranno appena al 7,4% (pagina 61).

A noi sembra quindi che chi disegna o brandisce scenari catastrofici per il 2040 (il 2040!) lasci fuori dal disegno un po' tanti elementi. Tra di essi: il peso economico delle gestioni assistenziali (di cui una legge del 1988, la nr. 67, dava già per scontata la separazione dalla previdenza); il fatto che i

contribuenti, quelli che pagano i contributi, non stanno affatto diminuendo, bensì aumentano regolarmente da diversi anni (+ 121.000 nel solo 2007: pagina 45); il peso rilevante dei deficit che non riguardano il Fondo dei Lavoratori Dipendenti in senso stretto; il fatto, ancora, che prendere come un assioma il rapporto pensioni/PIL significa voler misurare qualcosa con un elastico, visto che il rapporto stesso può cambiare di molto a seconda che il PIL vada bene o vada male. Com'è avvenuto tra il 2001 ed il 2005.

Riassumendo: delle due, l'una. O noi inesperti dei bilanci Inps abbiamo capito ben poco, e i nostri figli e nipoti hanno ragione di temere per le loro future pensioni ove non si decida subito di tagliarne il futuro ammontare. Se questo è il caso, restiamo in trepida attesa delle Loro precisazioni. Oppure dobbiamo concludere che quando, nelle più diverse sedi, si dipinge di nero il futuro pensionistico dei nostri giovani, si finisce per utilizzare i dati Inps, come dire, con una certa disinvoltura.

Su questo, naturalmente, non ci permettiamo di chiedere un parere all'Inps

(Ndr. Sottolineature a nostra cura)

Il manifesto 4 gennaio 2009

Lo «scherzo» del ministro Brunetta

di Leonardo Misuraca *

Per il ministro Brunetta è arrivato il momento di «porre al centro dell'agenda politica l'obiettivo della perequazione verso l'alto dell'età pensionabile di uomini e donne» fissandola per tutti a 65 anni. La proposta del titolare della Funzione pubblica ha scatenato le proteste dei sindacati, che, dopo anni, si ritrovano compatti su una questione, ha incassato un «ni» dal maggiore partito di opposizione (che condiziona l'appoggio a una sorta di patto generazionale che faciliti, con l'utilizzo delle risorse liberate, l'accesso al lavoro delle donne) e aperto un fronte di polemiche nella maggioranza, con la Lega nord che non considera neanche la proposta del ministro ritenuta «uno scherzo». Un solo appoggio convinto, quello di Confindustria.

Alle polemiche bipartisan il ministro Brunetta risponde che l'adeguamento del nostro ordinamento è imposto dall'Europa e ricorda che l'Italia è stata condannata dalla Corte di giustizia europea con sentenza del 13 novembre 2008 «perché l'anticipazione dell'età pensionabile delle donne determina una discriminazione». «Costringendo le donne a andare in pensione cinque anni prima degli uomini le si condanna di fatto a percepire una pensione inferiore in forza dei meccanismi di calcolo che tengono conto dell'anzianità di servizio e dell'ultimo stipendio percepito».

L'aspetto davvero sorprendente di questa vicenda è che il titolare della Funzione pubblica non sa che il nostro ordinamento non costringe affatto le donne lavoratrici a andare in pensione cinque anni prima.

E' davvero disarmante apprendere dai quotidiani che i vertici istituzionali, incalzati da una polemica bipartisan, inizino a ipotizzare, per contenerla, un innalzamento dell'età pensionabile delle donne «in modo flessibile e su base volontaria» quando tale possibilità è riconosciuta dal nostro ordinamento da oltre trent'anni e è stata sfruttata, nel settore pubblico, dal 1977 al 2008, da un'elevata percentuale di donne lavoratrici .

Per chiarezza, va evidenziato che il nostro paese ha subito una condanna per rilievi che si ritengono infondati non adeguatamente contestati, avendo già, in modo sostanziale, posto rimedio alle contestazioni formulate dalla Commissione europea (Ce) con una specifica norma, vigente nel nostro ordinamento dal 1977 ma dimenticata o non conosciuta da tantissimi rappresentanti del nostro governo, leader sindacali e deputati di diverso colore, che sancisce un diritto (ma non impone un obbligo) per la donna di vivere la propria vita lavorativa su un piano di parità rispetto all'uomo rispettandone, peraltro, la condizione.

Il governo italiano nelle argomentazioni difensive riportate in sentenza, per controdedurre ai rilievi formulati dalla Ce, non fa alcun cenno all'esistenza nel nostro ordinamento di tale norma che introduce divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali. Ci si riferisce all'art. 30 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna approvato con decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (che riproduce un diritto vigente dal 1977 sancito dall'art. 4 della legge 9 dicembre 1977, n. 903), il cui primo comma riconosce alle lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, la possibilità di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di

età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali. Una diversa strategia difensiva imperniata sulle ragioni sociali che impongono nel nostro paese una regolamentazione differenziata e sul divieto di discriminazione imposto dalla disposizione legislativa anzi citata, avrebbe determinato un diverso esito del giudizio. La condanna è solo il risultato di un'insufficiente e inefficace difesa del nostro governo.

Cosa succederà ora? Entro 60 giorni (ma il termine non è perentorio) la sentenza dovrà essere eseguita. In caso di inottemperanza, la Ce aprirà formalmente una procedura di infrazione. Il perdurante inadempimento provocherà un nuovo ricorso della Commissione presso la Corte di Giustizia per l'applicazione delle sanzioni previste dall'ordinamento comunitario che sono rilevanti. Per il ministro Brunetta «non è praticabile lasciare senza esecuzione la sentenza». Tale ipotesi, che viene prospettata come una via senza uscita, in realtà non è l'unica praticabile, ben potendo il governo controdedurre, questa volta in modo efficace, alla contestazione di inadempienza che, in caso di inottemperanza, verrà inevitabilmente formulata dalla Ce, rappresentando le ragioni di una regolamentazione differenziata e facendo presente che per il nostro ordinamento la donna è libera di scegliere se andare in pensione a 60 anni o rimanere fino a 65 senza subire alcun fermo coatto.

E' innegabile che per le donne lavorare è molto più faticoso, più usurante e non solo per il doppio lavoro che di norma svolge sette giorni su sette (per dedicarsi alla cura della famiglia, per seguire i figli nello studio e spesso per accudire anziani) ma, anche, per la questione relativa ai modi e ai tempi del lavoro che ancora oggi restano «caparbiamente maschili». E' legittimo pensare di imporre una parità nell'uscita. Di sicuro è un bene per il sistema pensionistico a motivo dei risparmi che si conseguirebbero (trattenere anche per un solo anno le donne al lavoro, secondo una stima dell'Inps, produrrebbe un risparmio di 500 milioni di euro). Ma occorrerebbe prima riscrivere l'intera architettura del welfare: più servizi per l'infanzia e per la non autosufficienza, conciliazione fra tempi di vita e lavoro e, quindi, orari flessibili in modo che le donne siano meno svantaggiate. Recenti dati dell'Ue e del nostro Istituto di statistica evidenziano che una donna part time lavora più di un uomo full time. In un paese come il nostro che non ha mai avuto serie politiche sociali e familiari è possibile affermare che le donne tengono in piedi il welfare.

Per il ministro Brunetta la sua è una battaglia di libertà : «Tutti sappiamo che le donne non fanno carriera, che hanno meno salario e che non arrivano ai vertici delle varie professioni. Lo stato per tutta compensazione dice loro di andare in pensione prima, magari per accudire i nipoti o gli anziani perché lo stesso stato non fornisce i servizi necessari. Ma chi l'ha detto che le donne devono fare le badanti o le infermiere?».

La risposta all'interrogativo del ministro è lapalissiana: lo ha detto e continua a dirlo proprio chi ci governa, e non altri, mantenendo un sistema di welfare che presta pochissima attenzione alle politiche familiari.

E allora, anziché anteporre il carro ai buoi, non sarebbe il caso di iniziare a riformare lo stato sociale, promuovendo l'occupazione femminile, favorendo la conciliazione fra lavoro, maternità e carriera, creando più servizi per l'infanzia e sostegno per le famiglie con persone non autosufficienti magari utilizzando, previa quantificazione e vincolo di destinazione, le ingenti risorse che ogni anno si liberano per effetto della scelta operata da una percentuale elevata di donne di continuare a prestare la propria attività lavorativa oltre i 60 anni, per poi procedere, eliminati gli svantaggi, e solo dopo, a parificare, non più su base volontaria, l'età per il conseguimento della pensione di vecchiaia?

Tanto a evitare, siamo in Italia, che la donna, per la smania di un ministro della Repubblica di incrementare, speditamente e a ogni costo, la popolarità, anche con il ricorso a argomentazioni tecniche fuorvianti e spot a effetto che banalizzano un problema di enorme portata, possa uscire da questa vicenda, come qualcuno ha scritto, a ragion veduta, «cornuta e mazziata».

* segretario comunale di Caltabellotta (Ag)

Fondi pensione: un silenzio assordante sui rendimenti

A cura dell'ufficio studi Cub

Nel 2007 hanno reso meno del Tfr e renderanno meno nel 2008. Urgente dare ai lavoratori la possibilità di recesso.

Nel 2007 i fondi chiusi (costituiti da padroni e sindacati) hanno reso il 2,2%, mentre il Tfr, nello stesso periodo, ha reso il 3%. Dal 2000 al 2007 il fondo Cometa, che ha il maggior numero di adesioni, ha realizzato un rendimento del 23,9%, nello stesso periodo il tfr ha reso il 24,5%.

Nel 2008 i fondi renderanno ancora meno viste le cadute continue e consistenti dei rendimenti finanziari. I fondi pensione essendo investimenti a rischio dipendono dai rendimenti finanziari, pertanto la caduta dei rendimenti borsistici, e la preannunciata recessione americana/mondiale sta già bruciando altri miliardi di euro.

Del resto la massiccia fuga degli investitori nei fondi comuni conferma questo andamento.

La Cub rivendica per i lavoratori iscritti ai fondi chiusi il diritto (oggi negato) al recesso e ad interrompere i versamenti e richiedere quanto versato.

Saggiamente la stragrande maggioranza dei lavoratori, ha deciso di tenere il Tfr in azienda. Le scarse adesioni ai fondi pensione di categoria (il 15,2% di fine 2007, circa 1,9 milioni di lavoratori, compresi i truffati dal silenzio assenso), hanno affossato il progetto di smantellamento della previdenza pubblica e la sua sostituzione con un sistema individuale a favore della borsa, della speculazione e degli affaristi.

Affondano i fondi pensione

A cura dell'ufficio studi Cub - Milano 15-4-08

La Cub rivendica:

- **per i lavoratori iscritti ai fondi chiusi il diritto (oggi negato) al recesso e ad interrompere i versamenti e richiedere quanto già versato;**
- **l'informazione ai nuovi assunti sui rischi dello scippo del tfr a favore dei fondi pensione e sul fatto che devono esprimere la propria eventuale contrarietà entro 6 mesi dall'assunzione.**

I fondi pensione vanno a fondo per affetto della crisi delle borse; nel primo trimestre 2008 perdono mediamente il 2% mentre il tfr guadagna lo 0,8% netto. Alcune linee di investimento hanno realizzato perdite superiori al 10%.

Come era facilmente intuibile, se ne va in fumo il salario dei lavoratori e guadagnano, a prescindere da come rende l'investimento, solo i gestori e le banche. I fondi pensione, essendo investimenti a rischio dipendono dai rendimenti finanziari; pertanto la caduta dei rendimenti borsistici, e la recessione americana/mondiale bruciano quotidianamente miliardi di euro. Del resto la massiccia fuga degli investitori nei fondi comuni conferma questo andamento. I rendimenti deludenti hanno ridotto anche le adesioni; la spinta propulsiva allo scippo del tfr è sostanzialmente fallita ed esaurita e in alcuni fondi le uscite superano le nuove adesioni.

Deve continuare con maggior vigore l'impegno affinché i nuovi assunti siano correttamente informati sui rischi dello scippo del tfr a favore dei fondi pensione e sul fatto che devono esprimere la propria eventuale contrarietà entro 6 mesi dall'assunzione.

Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (Covip)

La previdenza complementare e la crisi finanziaria

proposte e interventi di vigilanza della COVIP; l'andamento dei rendimenti dei fondi pensione; una nuova politica di diffusione dei dati e di attività divulgative sulla previdenza complementare

Premessa

La crisi del sistema finanziario internazionale ha avuto evidenti ripercussioni sui rendimenti dei fondi pensione italiani. Dai dati che pubblichiamo, riferiti al mese di ottobre 2008, emerge che, *per la prima volta dalla crisi del 2002, i rendimenti dei fondi sono significativamente inferiori alla rivalutazione del TFR. Per tale ragione la COVIP, nei giorni scorsi, si è fatta portatrice di una proposta di intervento a tutela di quegli iscritti che si trovino a maturare i requisiti per l'uscita dal sistema proprio nella presente congiuntura.*

.... OMISSIS ...

La proposta, ora al vaglio del Ministero del Lavoro, prevede, in un ambito di eccezionalità qual è quello prefigurato dall'attuale situazione, la possibilità di istituire un meccanismo di garanzia, destinato ad operare per un arco di tempo determinato, per la salvaguardia della posizione accumulata da coloro che siano usciti o escano dal sistema per pensionamento o per riscatto per prolungata cessazione dell'attività lavorativa successivamente al 31 agosto 2008.

L'intervento avrebbe dichiaratamente un obiettivo temporale limitato (un anno) e assolverebbe all'esigenza di far sì che coloro che accedono alle predette prestazioni in tale arco di tempo siano tenuti indenni delle perdite determinatesi in questi mesi di crisi finanziaria, con riguardo alla porzione di posizione riferibile alle quote di TFR.

.... OMISSIS ...

2. Gli effetti della crisi sui rendimenti dei fondi pensione

.... OMISSIS ... *i risultati di gestione ottenuti riflettono la gravità della crisi che ha colpito i mercati finanziari: dall'inizio dell'anno il rendimento dei fondi pensione negoziali e aperti è stato pari, nel complesso, a circa il -8 per cento.*

L'incidenza di tali andamenti negativi risulta ancora più evidente nei comparti azionari, che hanno fatto registrare cadute di circa il 22 per cento per i fondi pensione negoziali e del 24 per cento per i fondi pensione aperti.

.... OMISSIS ... Considerando come orizzonte temporale di riferimento il periodo compreso *tra il 2003 e la fine del mese di ottobre 2008, il rendimento medio risulta tuttavia ancora positivo e pari, nel complesso, al 15 per cento.*

.... OMISSIS ...

(NdR il corsivo è a cura degli estensori della presente pubblicazione)

Un breve commento al documento Covip

Dalle poche righe estratte dal documento riportato sopra, peraltro noioso, reticente e tendenzioso, emergono due cose di grande rilievo. Vediamole con ordine:

1. Covip appare preoccuparsi oggi, di una cosa del tutto prevedibile e completamente insensata, cioè del fatto che gl'importi dei trattamenti pensionistici integrativi si definiscono al momento della liquidazione degli stessi per cui, a parità di contributi versati, un lavoratore liquidato nel 2006 (congiuntura economica favorevole) ed uno liquidato nel 2008 (crisi finanziaria) riceveranno un trattamento significativamente differente.
2. Covip si accorge del crollo delle borse e del contemporaneo vertiginoso calo dei rendimenti dei fondi pensione negoziali. Tuttavia si consola costruendo una statistica (2003-2008) che minimizza il risultato negativo. In sostanza la relazione occulta il peso negativo della crisi 2001-2002 (attacco alle torri gemelle, guerre d'Afghanistan e d'Iraq). Ci siamo presi la bri-

ga (vedi tabella a seguire) di prendere, dalla relazione Covip per il 2003 il dato più vecchio disponibile e abbiamo provato a considerare quasi l'intero arco di vita (1999-2009) dei fondi pensione negoziali, si consideri infatti che il primo fondo di categoria, quello dei chimici nasce nel 1997, seguito nel 1998 da quello dei metalmeccanici. Ecco allora che i fatti si svelano in tutta la loro crudezza ed emerge il TFR come miglior meccanismo di difesa del salario differito.

Fondi pensione. Rendimenti netti. Valori medi per categorie di fondo/comparto.
(dati provvisori per il 2008; valori percentuali)

	1999-2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	TOTALI	
								03-08	99-08
Fondi pensione(3)		5,2	4,5	8,6	3,4	1,4	-8,2	14,9	
Fondi pensione negoziali	10,6	5,0	4,5	7,5	3,8	2,1	-6,7	16,2	26,8
TFR	13,1	2,8	2,5	2,6	2,4	3,1	2,8	16,2	29,3

Nostra elaborazione su dati Covip (aggiornamento al 31/10/2008)

Dato estratto da Relazione annuale Covip 2002